

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Jelena Lõgina

EESTI- JA VENEPÄRASTE NIMEDE TÄHTSUS TÖÖLE KANDIDEERIMISEL TEENINDUSSEKTORIS

Magistritöö sotsiaalteaduse magistri kraadi taotlemiseks majandusteaduses

Juhendaja: vanemteadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2013. a.

..... õppetooli juhataja

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. EBAVÕRDSE KOHTLEMISE TEOREETILINE KÄSITLUS.....	8
1.1. Ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise mõiste ja liigid	8
1.2. Tööturu diskrimineerimise teooriad	11
1.3. Diskrimineerimise mõõtmise	14
1.3.1. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine	14
1.3.2. Audituuringud	18
1.4. Varasemate uuringute ülevaade.....	26
2. KIRJALIKU AUDITUURINGU METOODIKA.....	36
2.1. Varasemate uuringute metoodika.....	36
2.2. Käesoleva kirjaliku audituuringu metoodika.....	39
3. LÄBIVIIDUD KIRJALIKU AUDITUURINGU TULEMUSED	46
3.1. Läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldav statistika	46
3.2. Mudeli püstitus ning sõltumatute muutujate iseloomustus	48
3.3. Kirjaliku audituuringu tulemused, kasutades püstitatud mudeli analüüsi	56
3.4. Saadud tulemuste tõlgendus ja võrdlus varasemate uuringutega	62
KOKKUVÕTE.....	68
KASUTATUD ALLIKAD.....	73
LISAD	82
Lisa 1. Eetikakomitee otsus	82
Lisa 2. Fiktiivsed CV-d.....	83
Lisa 3. Kaaskirjad.....	87
SUMMARY	91

SISSEJUHATUS

Käesoleva töö teema on päris aktuaalne, sest Eestis elab väga palju inimesi, kelle emakeeleks on vene keel ning sellepärast on loogiline, et ka nende nimed on venepärased. Tänapäeval muudetakse oma vene nimi eestipäraseks erinevatel põhjustel (näiteks abiellumine, probleemid tööle saamisel või mingid muud asjaolud).

Kui vaadata statistikat, siis 2011. aasta rahvaloenduse esialgsete andmete järgi on vene keel 29,6% Eesti Vabariigi elanike emakeel. Enamik vene keele emakeelena kõnelejaid elab Ida-Virumaal ja Tallinnas (2012. aasta andmetel kasutab vene keelt emakeelena 46,4% tallinlastest). (Kuulpak 2012)

Kui aga vaadata lisaks ka teisi rahvusi, siis 2010. aasta seisuga oli 2,07% elanikest ukrainlased, 1,16% valgevenelased, 0,79% soomlased, 0,18% tatarlased, 0,16% lätlased, 0,15% poolakad, 0,13% juudid, 0,15% leedulased, 0,14% sakslased ja 0,68% muud rahvused. Kuid suurem osa rahvastikust on eestlased – 68,83% ning venelased – 25,55%. Selline kirju rahvuslik koosseis on kujunenud pika aja jooksul, kuid valdavalt siiski nõukogude perioodil, mil toimus rahvaste massiline ümberasustamine. (REL... 2011)

Kuna Eesti rahvuslik koosseis on nii rikas, siis võivad tekkida erinevad ebavõrdsused ja diskrimineerimine. Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing kirjutab, et tööle värbamisel ei tohi tööandja otsust mõjutada tööle soovija rahvus, rass, usutunnistus ega muu veendumus, vanus, seksuaalne sättumus ega puue. Sellise loetelu tunnustest, mille tõttu ei tohi inimest ebavõrdselt kohelda, leiab võrdse kohtlemise seadusest (Sepper 2012).

Teema on aktuaalne ka selle töö autori jaoks. Autor ise on ka venepärase nimega, seepärast võivad temalgi tekkida samad probleemid tööle kandideerimisel.

Kui vaadata varem läbiviidud uuringuid Eestis, et välja selgitada diskrimineerimise olemasolu etnilisel alusel, siis praeguseks hetkeks on neid kaks.

Esimene neist on tehtud 2011. aastal ja selle läbiviija oli Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudeng Anna Bõstrova. Teine on tehtud aasta hiljem ja selle viis läbi sama õppeasutuse tudeng Evelyn Uudmäe. Bõstrova töö peamiseks eesmärgiks ei olnud uuringu läbiviimine, vaid pigem uuringu metodoloogia valmimine, mida saab rakendada teiste suuremate uuringute läbiviimiseks ja mille põhjal saab teha olulisi järeldusi. Seega ei olnud tema töö eesmärgiks väikese prooviuuringu põhjal (ainult 104 CV-d) järelduste tegemine selle kohta, kas diskrimineerimine Eesti tööturul etnilisel alusel eksisteerib või mitte. Bõstrova annab ülevaate kirjalikust audituuringust, toob välja selle puudusi ja eeliseid ning annab soovitusi edasisteks uuringuteks. Bõstrova pilootuuringu tulemusena selgub, et vene nimedega naised saavad rohkem kutseid töövestlusele (8) kui eesti nimedega naised (6), seega eksisteerib ebavõrdne kohtlemine eestlaste suhtes.

Evelyn Uudmäe (2012) viis läbi juba suurema audituuringu, mille põhjal saab teha järeldusi ebavõrdse kohtlemise kohta Eesti tööjõuturul. Tema uuringu käigus koostati kaks paari fiktiivseid CV-sid ning kokku saadeti 1000 fiktiivset CV-d 250 ettevõttesse. Saadud positiivse tagasiside põhjal järeldati, et Eesti tööjõuturul eksisteerib diskrimineerimine venepäraste nimedega inimeste vastu (naiste vastu), sest eesti nimedega naised saavad 30% rohkem kutseid intervjuule kui vene nimedega naised.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida eesti- ja venepäraste nimedega inimeste kohtlemist tööle kandideerimisel väiksemat kvalifikatsiooni nõudvatel teenindussektori töökohtadel. Selle töö uuringu käigus püütakse analüüsida, kas venepärase nimega kesk- ja kutsekeskharidusega töötajaid koheldakse ebavõrdselt võrreldes nendega, kellel on eestipärane nimi. Samuti püütakse välja selgitada, kas saadud tulemus on sarnane varem läbi viidud uuringuga, kus analüüsiti kõrgharidusega naiste tööle saamise võimalusi. Niisiis uuritakse käesolevas töös ebavõrdset kohtlemist tööle kandideerimisel ning tehnilistel põhjustel on kavas piirduda noorte naistega Tallinna tööturul.

Sageli on kuulda seisukohti, et vene taustaga noored on eelistatud olukorras, kuna nad valdavad piisavalt heal tasemel nii vene kui ka eesti keelt. Samas on praegune noorte eestlaste vene keele oskus märgatavalt halvem võrreldes vanema põlvkonnaga ning vene eakaaslastega ja nende eesti keele oskusega. Seega on noored halvemas olukorras kui vanemad või nooremad eestlased, kes on taas vene keelt õppima hakanud. Keelteoskus annab inimesele eelise konkurentide ees. Need inimesed, kellel on mingi töökogemus, on teadlikud vene keele vajadusest võrreldes nendega, kes just tulid tööturule. (Mellik 2010)

Sektorid, kus vene keele oskus on vajalik, on müük ja teenindus. Just nendele keskendutakse selles uuringus.

Selleks, et saavutada püstitatud eesmärk, koostab autor järgmised uurimisülesanded:

- tuua välja diskrimineerimise mõiste, teooriad ning selle mõõtmisviisid;
- analüüsida varem tehtud uuringuid diskrimineerimise teemal maailmas ning Eestis;
- tutvustada varem läbiviidud ja käesoleva uuringu metoodikat;
- viia läbi kirjalik audituuring, kasutades fiktiivseid CV-sid, et selgitada välja, kas on erinevusi eesti- ja venepäraste nimedega inimeste vahel tööle kandideerimisel;
- analüüsida uuringu käigus saadud tulemusi, teha järeldusi ning võrrelda neid varasemate uuringute tulemustega.

Käesoleva töö esimeses peatükis tuuakse välja diskrimineerimise teoreetiline aspekt. Kõigepealt antakse üldise ebavõrdse kohtlemise mõiste ning selle erinevad liigid ja seejärel keskendutakse diskrimineerimisele tööturul. Samuti kirjeldatakse kaht enim kasutatavat teooriat ning kaht enim levinud mõõtmisviisi ning nende eeliseid, puudusi ning kriitikat. Esimese peatüki lõpus vaadeldakse varasemaid uuringuid diskrimineerimise kohta.

Teises peatükis keskendutakse kirjaliku audituuringu metoodikale. Esimesena analüüsitakse varasemate uuringute metoodikat ja puudusi ning seejärel, tuginedes varem läbiviidud uuringutele, koostatakse olemasoleva töö uuringu läbiviimise metoodika.

Viimases peatükis tuuakse välja tehtud uuringu tulemused. Kõigepealt analüüsitakse üldiselt saadud tulemusi ehk nende kirjeldavat statistikat. Järgmisena püstitatakse mudel ja saadud tulemuste põhjal tehakse analüüs, kasutades *Logit* mudelit. Seejärel vaadeldakse saadud tulemusi ning tehakse järeldusi diskrimineerimise eksisteerimise kohta Eesti tööjõuturu teenindussektoris. Viimasena võrreldakse selle töö uuringu käigus saadud tulemusi varasemate uuringutega ning tehakse vastavaid järeldusi.

Käesoleva uuringu tulemuste analüüsimiseks kasutati programme *Excel* ja *Stata 10*.

Samuti käesoleva töö autor soovib tänada oma juhendajat ja retsensenti, kes aitasid töö kirjutamisel selles mõttes, et pakkusid erinevaid mõtteid, kuidas magistritöö arendada selleks, et saada paremat tulemust. Lisaks autor tahab tänada ka oma abilisi, kes vabatahtlikult vastasid tööandjate telefonikõnedele.

1. EBAVÖRDSE KOHTLEMISE TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Ebavõrdse kohtlemise ja diskrimineerimise mõiste ja liigid

Uurides erinevaid allikaid, sealhulgas interneti, võib leida mitmeid artikleid, uudiseid ning uuringuid, mis on seotud ebavõrdse kohtlemisega ja diskrimineerimisega. Seega saab järeldada, et see teema on olnud päris aktuaalne nii aastaid tagasi kui ka tänapäeval.

Diskrimineerimine on tõsine ja laialt levinud inimõiguste rikkumine tänapäeva maailmas ning Euroopas (Preodolevaja... 2009: 1). Diskrimineerimise mõiste kasutusala on väga suur. Seda kasutatakse nii argikeeles kui ka erialaterminina õigusteaduses, psühholoogias, sotsiaalpsühholoogias, sotsioloogias, sotsiaalpoliitikas, demograafias jne. Võõrsõnade leksikonid tõlgendavad diskrimineerimist kui õiguste kärpimist ja/või erinevat suhtumist, kusjuures diskrimineerivad võivad olla nii seadused, suhtumine kui ka kujunenud olukord. (Papp 2010: 22)

Võib eksisteerida individuaalne ehk isiku diskrimineerimine, kui diskrimineeritakse üksikuid inimesi, ning kogu rühma diskrimineerimine – diskrimineerimise all on grupp inimesi (Pincus 2000: 1).

Diskrimineerimise mõiste kohta puudub ühtne määratlus, mis kehtiks nii tavaelus kui ka õigusnormides. Ka rahvusvahelistes inimõigustealastes lepetes ja dokumentides ning eri riikide õiguses on diskrimineerimise mõistet ja võrdse kohtlemise norme sisustatud väga erinevalt. Küll aga peegeldub neis kõigis seisukoht, et diskrimineerimine ei pea selleks, et seda peetakse ebaseaduslikuks, olema tahtlik. Diskrimineerimine võib olla

täiesti tahtmatu, põhinedes sageli näiteks eelarvamustel ja oletustel inimese võimete, oskuste ja pädevuse kohta. (Papp 2010: 22)

Olulised diskrimineerimise osad on "õiguste rikkumine; ebaseaduslikud märgid, et inimene on diskrimineeritud ning puudub sellise kohtlemise mõistlik ja objektiivne põhjendus". (Preodolevaja... 2009: 16)

Õiguste rikkumine ei tähenda tingimata ebavõrdset kohtlemist – "on olukordi, kui võrdne suhtumine või suutmatus arvestada olulisi erinevusi selles olukorras võib tegelikult põhjustada ebavõrdsuse ja diskrimineerimise" (*Ibid*: 17). Kui näiteks olulisi erinevusi, mis on seotud inimeste erivajadustega, eiratakse siis õiguste võrdne kohtlemine muutub võimatuks (nt. inimesed, kes liiguvad ratastoolis, ei saa sattuda honesse, mis ei ole varustatud vastava kaldteega) (*Ibid*). Seega, iga ebavõrdne kohtlemine ei ole diskrimineerimine. Kuid käesoleva töö kontekstis otsustati kasutada „diskrimineerimise“ ja „ebavõrdse kohtlemise“ mõisteid sünonüümidena.

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) Inimõiguste Komitee on täpsustanud, et diskrimineerimine on iga eristamine, väljaarvamine, piiramine või eelis, mida tehakse sellisel alusel nagu rass, nahavärvus, sugu, usuline, poliitiline või muu veendumus, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, varanduslik, seisuslik või muu staatus, mille eesmärk või mõju on selline, et riivatakse isikute õigusi ja võimalusi kasutada ja teostada kõiki enda õigusi ja vabadusi võrdsetel alustel. (General... 1989) Samal ajal nimetatakse diskrimineerimiseks erinevusi suhtumises ilma mõistlike ja objektiivsete põhjendusteta (Varlamova *et al.*...2009: 10).

Diskrimineerimise erijuhuks on isikute põhjendamatult võrdne kohtlemine, kui need isikud on erinevates situatsioonides (Thlimmenos... 2000).

Diskrimineerimise olemuse kirjeldamiseks tehakse vahet otsesel ja kaudsel diskrimineerimisel, institutsionaalsel ja struktuursel diskrimineerimisel (Papp 2010: 24). Otseseks diskrimineerimiseks nimetatakse seda, kui isikut koheldakse kellegi teisega võrreldes ebasoodsamalt mõnel keelatud alusel. EL-i (Euroopa Liit) õiguse kohaselt leiab otsene diskrimineerimine aset, kui isikut koheldakse rassi või rahvuse, soo, vanuse, puude, usuliste veendumuste või seksuaalse sättumuse alusel halvemini kui

koheldakse, on koheldud või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (Nõukogu... 2000). Teisisõnu toimub otsene diskrimineerimine, kui inimest koheldakse kellegi teisega võrreldes halvemini tema rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu (Võrdne... 2009). Reaalses elus on enamasti otsese diskrimineerimise ohvriteks nn nähtavad vähemused või madalama staatusega rühmad (Diskrimineerimine... 2011).

Kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui esmapilgul ilmselt neutraalne säte, kriteerium või toimimisviis on oma tulemuste poolest diskrimineeriv. See tähendab, et keelatud aluste tunnustele vastav isik või inimeste rühm on teistega võrreldes asetatud ebasoodsamasse olukorda ja see pole objektiivselt põhjendatav mingi seadusliku eesmärgiga ning selle saavutamise vahendite asjakohasuse ja vajalikkusega (Papp 2010: 26-27). Lihtsamalt öeldes esineb kaudne diskrimineerimine juhul, kui esmapilgul neutraalsed määratlused, kriteeriumid või praktikad panevad inimesi ebasoodsasse olukorda, välja arvatud juhtudel, kui selline praktika on seaduslikult põhjendatud. Kaudset diskrimineerimist võib tuvastada statistilise tõendusmaterjaliga, aga ka nn teeseldud olukorra abil (näiteks võib järelevalveorgan kontrollida diskrimineeriva personalipoliitika olemasolu eri rahvusele viitavate perekonnanimedega elulookirjelduste esitamisega tööle kandideerimisel. Kui töövestlusele ei kutsuta võõrnimedega kandidaate, võib seda pidada diskrimineerimiseks). (Papp 2010: 27)

Kolmas diskrimineerimise liik on institutsionaalne diskrimineerimine, mis viitab ettevõttes, institutsioonis või kogukonnas rakendatavale praktikale või protseduuridele, mis on struktureeritud niimoodi, et neil on kalduvus anda diskrimineerivaid tulemusi. Institutsionaalne diskrimineerimine on sageli mittetahtlik. Juhul, kui see on tahtlik, on õigem kasutada terminit “institutsionaliseeritud diskrimineerimine” (Papp 2010: 28). Sageli on organisatsioonides ja ettevõtetes välja kujunenud kindlad töökohad, kuhu võetakse kas teatud soost või teatud rahvusest töötajaid, või on organisatsiooni kultuuris välja kujunenud põhimõtte edutada peamiselt teatud vanuses isikuid (*Ibid*).

Ühiskonna tasemel võib rääkida ka süsteemsest ja struktuursest diskrimineerimisest, kus pole võimalik määratleda aktiivset agenti– diskrimineerijat, vaid kus sisuliselt diskrimineerivat olukorda käsitletakse kui ühiskonna normaalset toimimist. Struktuurne diskrimineerimine viitab väga keerukale ja komplekssele diskrimineerimise vormile,

mis lähtub sügavalt juurdunud seisukohtadest, käsitusviisidest, arvamustest ja väärtusotsustustest ning ideoloogiast igas konkreetses ühiskonnas. (Papp 2010: 30)

Kuigi tavaliselt seostatakse diskrimineerimise mõistet negatiivse tähendusega, eksisteerib ka positiivne. Positiivne diskrimineerimine (*affirmative action*) on sotsiaalpoliitika vorm, mis annab ebavõrdsuse kaotamise eesmärgil teatud eeliseid vaesunud või diskrimineeritud rühmadele või piirkondadele. Positiivne diskriminatsioon ei jõua tavaliselt ebavõrdsuse tekkepõhjusteni, vaid tegeleb ainult tagajärgedega (Säästva... 2013). Positiivne diskrimineerimine on mõiste, mida seostatakse peamiselt Ameerikaga. Sisuliselt tähendab see, et vähemustele antakse suhteliselt rohkem õigusi kui enamusele (Kook 2003). Teisisõnu – ühte sugu, rassi või sotsiaalset gruppi eelistatakse nendes valdkondades, kus need on seni olnud alaesindatud.

1.2. Tööturu diskrimineerimise teooriad

Ülaltoodud diskrimineerimise mõiste ning liigid on väga laialdased, sest neid kasutatakse mõiste üldiseks seletamiseks. Kuna selle töö teema on seotud diskrimineerimisega tööturul, siis järgmisena tuuakse välja just tööturu ebavõrdsuse kohtlemise mõiste ja erinevad teooriad.

Diskrimineerimine tööturul on võrdsuse tootlikkusega töötajate ebavõrdsed võimalused või ebavõrdne suhtumine tööandjate, ühiskonna või riigi poolt (Mazin 2002: 90). Diskrimineerimine tööturul võib tekkida, kui hakatakse hindama töötaja isikuomadusi, mis ei ole seotud töötaja tootlikkusega (Arrow 1973: 1). Need isikuomadused on rass, sugu, religioon jt. Sel juhul tööandja ei võta tööle mingi isikuomaduste grupi esindajaid või pakub neile halvemaid palgatingimusi (Rajzberg 1999).

Eksisteerib kaks põhilist tööturu diskrimineerimise teooriat: Beckeri teooria ja statistilise diskrimineerimise teooria.

Üks esimestest uurijatest, kes analüüsis palga ebavõrdsust sõltuvalt rassist, oli Gary S. Becker. Becker viis selle uuringu läbi eesmärgiga selgitada välja sotsiaalseid kulusid, mis võiksid tekkida ühiskonnas diskrimineerimise tagajärjel. Rassiline diskrimineerimine tekib siis, kui tööandja on valmis näiteks maksma selle eest, et mitte

võtta tööle teisest rassist isikuid. Tema teooria põhineb järgmistel diskrimineerimiseelistustel (Becker 1957):

1. **Tarbijate poolne diskrimineerimine** on olukord, kus tarbijad eelistavad, et neid ei teenindaks vähemuse esindaja. Seega on vähemustöötajate tööviljakus madalam ning ratsionaalne ettevõtja peab neile maksma madalamat palka.
2. **Kaastöötajate poolne diskrimineerimine** tekib siis, kui töökollektiivi enamusgrupi liikmed ei soovi viibida koos vähemuse esindajatega. Et enamusgrupi töötajatele ebameeldivust kompenseerida, peab ettevõtja nende palka suurendama. Seega toob vähemustöötaja ettevõtjale lisakulu ning saab väiksemat palka.
3. **Tööandja poolse diskrimineerimise** puhul ei soovi tööandja palgata vähemusse kuuluvat alluvat. Ebameeldivuse kompenseerimiseks maksab ta vähemustöötajatele vähem.

Kuid täieliku konkurentsiga turul need eelistused kaovad, sest diskrimineerivad tööandjad lahkuvad tööturult konkurentsi tõttu teiste, mitte-diskrimineerivate ettevõtjate poolt (*Ibid*).

Kui aga vähemuse esindaja töötab enamusgrupi liikmetega diskrimineeriva tööandja juures, siis maksab ettevõtte oma töötajatele erinevat palka sõltuvalt nende etnilistest, rassilistest ja teistest omadustest (*Ibid*). Seega on vähemuse esindajal kaks valikut – kas töötada rohkem ja saada teistega võrdset palka või töötada teistega võrdselt ja saada väiksemat palka. Mõlemad valikud on vähemuse esindajale kahjulikud.

Kokkuvõttes on rassiline diskrimineerimine kasulik teatud ettevõtte enamusgrupile, kuid on kahjulik tööandjale, sest viib konkurentsivõime vähenemisele. Teisisõnu, rassilisest diskrimineerimisest saavad kasu valgenahalised töötajad ja mustanahalised kapitali omanikud, kaotavad aga mustanahalised töötajad ning valgenahalised kapitali omanikud (Kapeljušnikov 2012). Täieliku konkurentsi olemasolu on üks võimalus, kuidas saab võidelda diskrimineerimise vastu tööturul. Sellist liiki diskrimineerimist võib ületada ka segregeerimise vormi kasutades. Kui ühes ettevõttes töötavad ainult enamusgrupi liikmed või ainult vähemuse esindajad, siis kaovad ebavõrdsused töö tasustamisel ning kasumi saamisel ettevõtte sees (*Ibid*). Kuid võib oodata, et võrreldes teiste ettevõtetega, kus ei ole segregeerimist, jätkuvalt eksisteerib ebavõrdsus palkade osas (võttes arvesse seda, et majanduses on diskrimineerimine).

Beckeri eelistuste teooriat hakati väga kritiseerima. Üks nendest kriitikutest, kes ei nõustunud antud teooriaga, oli M. Reich. Tema seisukohalt ei pea rassiline diskrimineerimine tööturul kaduma konkurentsi tõttu, vaid vastupidi, just diskrimineerimine annab tööandjale võimaluse suurendada oma kasumit, vähendades vähemuse esindaja palgakulusid (Reich 1974: 3,6).

Edasi hakkasid selles suunas töötama K. Arrow (1972), E. Phelps (1972), Sh. Lundberg ja R. Startz (1997), kes hakkasid uurima teist teooriat – statistilist diskrimineerimist. Selles teoorias on diskrimineerimine seletatud ebatäiusliku turuinformatsiooniga (Arrow 1972). See tähendab seda, et kui ettevõtja ei tea potentsiaalse töötaja praktilisi oskusi, siis ta kasutab selle vähemusgrupi rassi- või soopõhist keskmist tööviljakust selleks, et hinnata töötaja oskusi (Arrow 1972).

Aigner ja Glenni töös (1977) näidati, et tööandjal, kes maksimeerib oma kasumit, võivad olla kaalukad põhjused mitte usaldada konkreetse etnilise gruppi töötajat. Need põhjused põhinevad statistilistel näitajatel, mida ta saab avalikest allikatest. Kuid see avalik informatsioon ei pruugi olla usaldusväärne. Kui see signaal (*noise signal*) on liiga „mürane“, siis suurema tõenäosusega kajastavad tööandja ootused ja maksetingimused tema ebakindlust töötaja valimisel. See mudel on raskelt kontrollitav, sest on raske välja selgitada, kas ja kui tihedalt on tööandja ootused seotud „müra signaaliga“ ja mudeli kontroll on võimalik ainult kasutades kaudseid näitajaid (Jacobsen, Skillman 2004: 421).

Tööandja võib selle teooria kohaselt olla diskrimineeriv ainult ratsionaalsetel kaalutlustel, stereotüüpidel. Kui tööandja arvates korreleerub rass töötaja tootlikkusega, võib ta pakkuda mustanahalistele inimestele halvemaid töökohti. Seejärel vähemusgrupi liikmetel nõrgeneb või kaob täielikult motivatsioon ennast arendada, edasist haridust ning kõrgemat kvalifikatsiooni saada. Seega nende tootlikkus tegelikult väheneb. (Arrow 1973: 18)

Võrreldes Beckeri eelarvamuste teooriaga ei kao statistiline diskrimineerimine täieliku konkurentsi olemasolul pikaajalises perspektiivis.

Langi sõnul (Lang, Lehmann 2011) võivad mõlemad teooriad seletada nii kõrgemat töötuse taset vähemusgruppide seas kui ka madalamat palgataset sama töö eest. See on pigem tulemus, kui ei soovita „võõraid“ oma sotsiaalse kapitali süsteemi sisse lubada.

Kui teha järeldus nendest kahest teooriast, siis eelarvamuste teooria järgi võetakse tööle vähemuste esindajaid, kuid nende töötingimused või töötasu on halvemad kui enamuse esindajatel. Statistilise diskrimineerimise teooria tulemus on see, et tööandja pigem väldib vähemusgrupi liikmete töölevõtmist, sest tingituna ebatäielikust informatsioonist usub ta nendel potentsiaalsetel töötajatel olevat väiksema tootlikkuse kui enamuse esindajatel.

1.3. Diskrimineerimise mõõtmine

Diskrimineerimise mõõtmiseks kasutatakse tavaliselt kaht võimalust. Üks nendest on Oaxaca dekomponeerimise meetod, mille mõõduks on „põhjendamata palgaerinevus“, ja teine võimalus on audituuringud. Nii Oaxaca dekomponeerimist kui ka audituuringuid kasutatakse ka selleks, et uurida ja mõõta tööle saamise erinevaid võimalusi. Järgmisena on need meetodid kirjeldatud detailsemalt.

1.3.1. Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine

Diskrimineerimist kajastavates empiirilistes töödes kasutatakse tihti üksikisiku tasandi mikroökonomeetrilisi meetodeid ja välditakse selliseid meetodeid nagu kalibreerimine. Kirjanduses püütakse vastata kahele küsimusele. Esimene küsimus on järgmine: kui suur diskrimineerimise mõju valge- ja mustanahaliste töötajate palgaerinevustele keskmiselt on? Teiseks küsimuseks on, milline teoreetiline mudel või mudelite kogum väljendab kõige paremini sellist tööturu diskrimineerimist, kui see eksisteerib? (Charles, Guryan 2011: 3)

Uurides diskrimineerimist, jagavad majandusteadlased tavaliselt keskmise palga kaheks: üks osa on see, mis on seotud kvalifikatsiooni keskmiste tasemete erinevustega; teine on osa, mis jääb, kui kvalifikatsiooni keskmised tasemed on kontrollitud. Kui tootlikkuse erinevust saab täielikult kontrollida, aga viimane komponent jääb alles, siis

võib järeldada, et eksisteerib rassiline diskrimineerimine (Burger, Jafta 2006: 10). Lihtsaim meetod diskrimineerimise kontrollimiseks on hinnata palkade funktsiooni ja kasutada fiktiivset muutujat, mis esindaks rassi. Kui see fiktiivne muutuja omab olulist seletavat jõudu pärast kvalifikatsiooni erinevuste kontrollimist, siis tööturul esineb diskrimineerimine (*Ibid*: 10).

Oaxaca (1973) ja Blinderi (1973) standardset palga dekomponeerimise meetodit on väga laialt kasutatud selleks, et analüüsida diskrimineerimise olemasolu tööturul (nt. soo, rassi alusel). Oaxaca-Blinderi meetod põhineb regressioonanalüüsil, mis võimaldab samaaegselt arvesse võtta mitme erineva selgitava (tootlikkusega seotud) muutuja mõju palgale (Anspal, *et al* 2009: 113).

Dekomponeerimine põhineb kahe rühma töötajate palkade võrdlemisel. Selleks, et selgitada välja diskrimineerimise olemasolu, konstrueeritakse mõlema töötajate rühma jaoks funktsioon, mis kirjeldab palga sõltuvust erinevatest objektiivsetest tunnustest. Järgmisena jagatakse selle funktsiooni analüüsimise põhjal keskmine palgaerinevus mõlema grupi vahel kaheks osaks, seletatud ja seletamata ehk põhjendatud ja põhjendamata palgaerinevuseks. Seletatud palgaerinevus tähendab erinevat kvalifikatsiooni kahes grupis (nt. haridus, töökogemus jne), mida saab seletada ehk põhjendada muutujate regressiooni mudeli abil. Seletamata palgaerinevus tähendab seda, et palga kehtestamisel erinevate töötajate kategooriate jaoks hinnatakse võrdseid tunnuseid erinevalt. Näiteks kui sama haridusega mees ja naine saavad erinevat palka (Oaxaca, Ransom 1999: 154). Selgitamata palgaerinevust samastatakse sageli diskrimineerimisega, kuid praktikas sisaldub selles ka vaatluse alt välja jäänud muutujate mõju palkade erinevusele. Tuleb märkida, et selgitamata palgaerinevus võib olla isegi suurem kui lihtne keskmiste palkade erinevus (Anspal *et al* 2009: 114).

D'Amico (1987: 312) võtab arvesse seletamatu osa palgalõhe erinevust kui „*an index of the virility of labour market*“. Teistes uuringutes nimetatakse seda „diskrimineerimise ülempiiriks“.

Mitmed järgmised uuringud jaotasid dekomponeerimise kaks elementi veel koosnevate muutujate eraldiseisvateks elementideks. Oma raamatus näitab Oaxaca (1973: 706) diskrimineerivat palgalõhe protsenti, mida võib seletada kogemuste, hariduse, regiooni,

linna suuruse ja teiste näitajatega. Sarnaseid detailsemaid dekomponeerimisi leiti ka Baldwini ja Johnsoni (1994) puudega meeste diskrimineerimise uuringus ning Cunninghami ja Zalogari (1992: 549) mustanahaliste naiste suhtelise palga uuringus.

Sobivama dekomponeerimise valemi tuletus algas Beckeri eeldusega, et diskrimineerimise puudumisel täiesti konkurentsivõimelisel turul võiksid valge- ja mustanahalised olla tootmises head üksteise asendajad. Dekomponeerimises koosneb diskrimineerimise osa kahest elemendist, millest üks on summa, mille võrra valgenahalise töötaja tootlikkuse näitajad on ülehinnatud (kasu valgenahaline töötaja olemisest) ja teine summa, mille võrra mustanahalise töötaja tootlikkuse näitajad on alahinnatud (mustanahaline töötaja olemise kulu). (Cotton 1988: 238)

Oaxaca-Blinderi meetod annab erinevaid tulemusi sõltuvalt soolise diskrimineerimise olemuse kohta tehtavatest eeldustest. Kui näiteks eeldada, et mehed teenivad mittediskrimineerivat palka ja naised sellest erinevalt, siis saab palgalõhe dekomponeerida selleks osaks, mis jääks alles siis, kui naised oleks oma karakteristikute poolest meestega võrdsed ja selleks osaks, mis jääks alles siis, kui naiste iga tunnuse mõju palgale oleks sama mis meestel (mõõdetuna ainult mehi sisaldava võrrandi regressioonikordajatega). Erinevad tulemused saadakse aga siis, kui eeldada, et mittediskrimineerivat palka saavad naised ja võrdlusbaasiks tuleks võtta regressioonikordajad naiste võrrandist. (Anspal *et al* 2010: 74)

Sellist meetodit kasutades võivad tekkida mõned raskused. Teaduskirjanduses on pakutud välja meetodi mitmeid edasiarendusi, mis võimaldavad ühte või teist probleemi ületada (Anspal *et al* 2009: 115). Andmete piirangud ja mõningate produktiivsete omaduste (tööeetika, -võime või õppe kvaliteet) mittejälgitavus viivad selleni, et mõned selgitavad muutujad on empiirilistest uuringutest peaaegu alati välja jäetud (Burger, Jafta 2006: 12).

Oluliseks Oaxaca-Blinderi esialgse mudeli eelduseks on indekseerimise probleem. See tähendab, et üks vaadeldavatest gruppidest saab nn „õiget” palka, mida kõik töötajad saaksid sellises olukorras, kus palk oleks vaid tootlikkusest sõltuv ning diskrimineerimine puuduks (Oaxaca, Ransom 1999: 157). Vaikimisi eeldatakse, et kehtib üks kahest olukorrast: kas mehed saavad õiglast palka ja naised saavad neist

vähem või naised saavad õiglast palka ja mehi diskrimineeritakse positiivselt, nii et neile makstakse rohkem kui nende tootlikkus seda õigustab. (Anspal *et al* 2009: 115)

Tegelikkuses võib eksisteerida olukord, kus tootlikkusele vastav palgatase on meeste ja naiste palga vahepealne ning samaaegselt diskrimineeritakse mehi positiivselt ja naisi negatiivselt. Seda aga Oaxaca-Blinderi meetod ei arvesta (*Ibid*: 115). Neumark (1988) pakub välja meetodi edasiarenduse, mis võimaldab arvesse võtta nii positiivset kui negatiivset diskrimineerimist võrreldes nn mittediskrimineeriva palgatasemega. (Anspal *et al* 2009: 115)

Veel üks probleem, mis võib tekkida dekomponeerimise kasutamisel, on tagasiside probleem, mis seisneb selles, et ainult selgitamata osa palgaerinevusest alahindab võimalikku diskrimineerimist, sest ka selgitatud osa võib tuleneda diskrimineerimisest (Anspal *et al* 2009: 116).

Nagu Oaxaca (1973) ka ise märgib, ei võimalda dekompositsioon hinnata seda, mil määral naised oma inimkapitali-investeeringuid planeerides võtavad arvesse eeldatavat diskrimineerimist tööturul. Eeldades, et nende oskusi ja kogemust hinnatakse tööturul nagunii vähem kui meestel, võivad naised nende omandamisse ka vähem investeerida. Oaxaca-Blinderi meetodit kasutades kajastuks see efekt selgitatud palgaerinevuse komponendi all (ning vähendaks vastavalt selgitamata palgaerinevust), kuid tegelikult väljendaks see naiste reaktsiooni diskrimineerimisele (Anspal *et al* 2009:116).

Järgmine mittevaadeldavate muutujate probleemi liik on selektsiooniprobleem. Vajalikke tunnuseid on võimalik mõõta ainult nendel isikutel, kellel need olemas on. Näiteks pole võimalik määrata nende inimeste palka, kes ei käinud tööl (Firpo *et al* 2010 :22). Need, kes ei tööta, teevad seda mingil põhjusel ja kui nende palk, mida nad potentsiaalselt teeniks, oleks arvesse võetud, siis kujuneks hinnang palkade lõhele erinevaks. Kuigi see võib tunduda ebaintuitiivne, on statistiliselt õigete hinnangute saamiseks vaja ka andmeid mittetöötavate inimeste potentsiaalse palga kohta, mida nad teeniksid siis, kui nad töötaksid. See on aga mittemõõdetav muutuja, mille hindamiseks tuleb kasutada kaudsemaid lähendeid (Anspal *et al* 2009: 117). Üheks lahenduseks on kasutada Heckmani meetodit, mille kohaselt koostatakse kõigepealt eraldi regressioonivõrrand töötamise tõenäosuse hindamiseks ning selle abil arvutatud

tõenäosuse põhjal konstrueeritakse täiendav selgitav muutuja palgavõrrandisse, et arvesse võtta selektsiooninihet (Heckman 1979: 153-156, 160).

Veel üheks probleemide liigiks võib nimetada eelistuste probleemi. Erinev palk võib kajastada erinevaid eelistusi. Näiteks võivad naised eelistada madalama palgaga, kuid stabiilsemaid ja paindlikuma töögraafikuga ameteid (Kallaste, Rõõm 2004: 3, 18). Etniliste gruppide palgavahe seletamiseks on niisugune põhjendus aga vähem veenev.

Kokkuvõtteks võib öelda, et uurides mitmekesist teaduskirjandust, selgub, et Oaxaca-Blinderi dekomponeerimine on väga laialt kasutatud meetod diskrimineerimise kindlaks tegemisel. Selle meetodi kohaselt jagatakse palgaerinevus kaheks osaks – seletatud ja seletamata. Mitmetes uuringutes nimetatakse teist erinevust diskrimineerimiseks, kuid tegelikult võivad seletamata erinevused olla seotud ka teiste põhjustega. Seega eksisteerib mitu erinevat Oaxaca dekomponeerimise edasiarendust. See tuleneb sellest, et dekomponeerimise meetodiga töötamisel ilmneb mitu probleemi, mis võivad viia väärade tulemusteni. Vaatamata sellele kasutavad mitmed majandusteadlased just seda meetodit palgaerinevuste kontrollimiseks.

1.3.2. Audituuringud

Nagu oli märgitud eelmises alapunktis, on dekomponeerimise meetodil mitmeid puudusi. Diskrimineerimise olemasolu on raske avastada ja üheselt määrata. Kas inimene lükatakse tagasi selle pärast, et tal on teine nahavärv või hoopis sellepärast, et ta andis halva intervjuu? Nende probleemide ületamiseks on lisaks täiuslikumatele statistilistele tehnikatele püütud välja töötada ka meetodeid diskrimineerimise tuvastamiseks, mis jõuaksid kaugemale regressioonist kui sellisest ning väldiksid sellega seotud probleeme. Üks sellistest lähenemistest on värbamissituatsiooni analüüsivad uuringud (*audit studies*) ehk audituuringud, mida nimetatakse ka eksperimentideks. (Anspal *et al* 2009: 120).

Audituuriring ilmus esmakordselt 1970ndatel, kui Ehitus- ja linnaarendusministeeriumi (*The Department of Housing and Urban Development*) poolt viidi läbi mitu uuringut rassilise diskrimineerimise testimiseks kinnisvaraturgudel. Hiljem kasutasid paljud teadlased audituuringuid ka hüpoteegitaotluste ja läbirääkimiste jaoks autosalongides

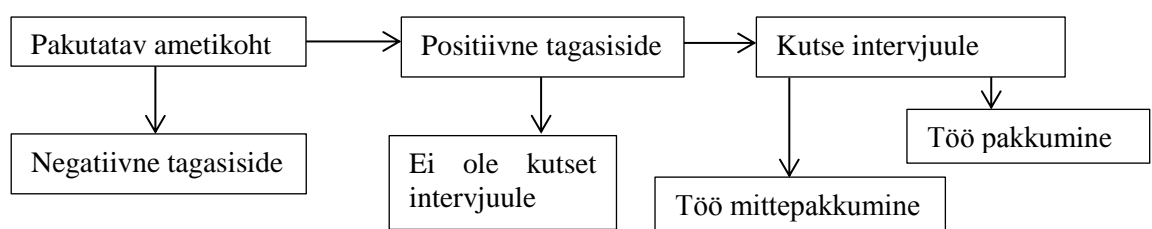
(Pager 2007: 109). Need meetodid olid välja töötatud just diskrimineerimise olemasolu kindlakstegemiseks. (Pager 2007: 109). Kuid tööturul diskrimineerimise konstateerimiseks kasutati sellist uuringut võrreldes teiste valdkondadega vähem (Altonji, Blank 1999: 3192). Piiranguks on aga asjaolu, et vaadelda saab ainult diskrimineerimist värbamisel, mitte aga näiteks edutamisel, palga maksmisel jne (Anspal, Kallaste 2007: 16).

Vaadates mitmeid uuringuid, saab järeldada, et audituuringutes on oluline, kes kahest kandidaadist teeb katse esimesena ja kes teisena. Tavaliselt saadab esimesena oma CV või läheb intervjuule vähemusgrupi esindaja, näiteks mustanahaline või naine, teisena enamuse esindaja, näiteks valge nahaga inimene või mees. Sellest võib sõltuda ka audituuringu tulemus. (Riach, Rich 2002: F511)

Kui kaks potentsiaalset töötajat kandideerivad konkreetsele töökohale kas personaalselt või kirjalikult, siis on neil neli võimalikku tulemust (Riach, Rich 2002: F487):

- mõlemale pakutakse tööd või intervjuud,
- ainult valgenahalisele (mehele) pakutakse tööd või intervjuud,
- ainult mustanahalisele (naisele) pakutakse tööd või intervjuud,
- mitte kummalegi ei pakuta tööd või intervjuud.

Näiteks Bovenkerk, Gras ja Ramsoedh kasutasid oma uuringutes järgmist mudelit (vt. joonis 1).



Joonis 1. Audituuringu tulemuste tõlgendamise plaan (Bovenkerk *et al* 1995:16).

Seda mudelit vaadates tuleb arvesse võtta, et negatiivne tagasiside tähendab seda, et töötajale ei vastatud üldse. Positiivseks vastuseks peetakse olukorda, kui töötaja sai vastuse ning vastus oli kas positiivne (kutse intervjuule) või negatiivne (tööle kandideerijat ei kutsunud intervjuule). Kui töötaja sai positiivse vastuse, siis pärast intervjuud talle kas pakuti töökohta või ei pakutud.

Esiteks tuleb kaaluda, mis olukord see on, kui inimene ei saanud tööpakkumist või kutset intervjuule sõltuvalt ülaltoodud loetelust. Diskrimineerimiseks peetakse olukorda, kus üks kandidaat saab tööd ja teine mitte. Olukord, kus tööd pakutakse mõlemale või mitte kummalegi, ei ole aga diskrimineerimine (Darity, Mason 1998: 79-80; Yinger 2001: 881-893).

Need uuringud annavad kindlaid tõendeid diskrimineerimise esinemise kohta (Yinger 2001: 881-893). See meetod lükkab ümber arusaama, et rassism on ainult minevikule omane ja kinnitab seda, et see on jätkuvalt esinev nähtus ka tänapäeval. (Pager 2007: 110)

Tööturu diskrimineerimise puhul kasutatakse kaht peamist audituuringu tüüpi: *in-person audits* ehk isiklikud auditid ning kirjalikud audituuringud ehk *correspondence tests*.

Võrreldes kirjaliku audituuringuga, kujutab isiklik audituuring endast raskemat ja põhjalikumat tööle kandideerimise protsessi (Pager 2007: 111). Isikliku audituuringu puhul toimub eksperiment osalejate kaasamise teel. Osalejate paarid hakkavad mängima potentsiaalsete tööotsijate rolli reaalse töö leidmisel. Need kandidaadid on väga hoolikalt valitud, lähtudes vanusest, pikkusest, kaalust, füüsilisest atraktiivsusest, suhtlemisstiilist ja muudest tööhõive seisukohalt olulistest omadustest, millele tööandja võib reageerida oma otsuste tegemisel (Altonji, Blank 1999: 3192; Pager 2007: 111). Nagu ka kirjaliku audituuringu puhul, esitavad tööotsijate paarid põhjalikud CV-d võrdse haridustasemega ja töökogemusega ning käivad intervjuudel (Pager 2007: 111). Enne uuringut peab kandidaat osalema koolitusel, et ta saaks lähemalt tutvuda oma profiiliga, ning ta peab õppima ennast tööandjale tutvustama. Kuigi uuring iseenesest võtab väga palju aega ja vajab väga tõhusat jälgimist, on sellel lähenemisel siiski mitu eelist võrreldes kirjaliku audituuringuga. Isiklik audituuring annab selge rassi signaliseerimise meetodi (füüsiline esitamine – tööotsija käib intervjuudel) (Bonikowski *et al* 2009: 783). Kuid samal ajal on isikliku auditi puhul raske sobitada omavahel kaht kandidaati, sest neil esineb erinevusi poosis, silmside pikkuses, vastuste kiiruses. Need omadused võivad mõjutada tööandja valiku tulemust. (Pager 2007: 112)

Teiseks tekib võimalus kandideerida algtaseme töökohtadele, mis sageli nõuavad isiklikku kohtumist. Kolmandaks annab isiklik audituuringu meetod võimaluse koguda nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid andmeid ehk informatsiooni selle kohta, kuidas kandideerija saab töökoha ning kuidas teda koheldakse intervjuu jooksul. (*Ibid*)

Nagu ka teised uuringud, toob isiklik audit esile mitmeid probleeme. Eriti raske probleem on leida häid kandideerijaid. Nn audiitorid peavad olema motiveeritud, kvalifitseeritud ja pühendunud objektiivsele teadusuuringu protsessile, rääkimata sellest, et audiitorid peaksid olema omavahel sobitatud (*Ibid*).

Samuti rõhutavad Heckman ja Siegelman (1993) seda, et rassilist ja etnilist kuuluvust ei saa juhuslikult määrata ja seetõttu ei vasta paljud isiklikud audituuringud tegelikkusele. Auditi kirjaliku meetodi kasutamisel saab seda probleemi vältida juhuslikult rassi või etnilise omaduse andmisel kandideerijale.

Veel üheks oluliseks probleemiks isikliku auditi puhul on selle uuringu kulud ja ulatus. Isiklik audituuring on kallis. Potentsiaalsed kandideerijad peavad tegelema uuringuga täistööajal ning saama koolitust (Bertrand, Mullainathan 2004: 5).

Teiseks audituuringu lähenemisviisiks on kirjalik audituuring, mis on nii nimetatud sellepärast, et suhtlemine töötotsija ja tööandja vahel toimub kirjalikult, tuginedes ainult fiktiiivsete CV-de saatmisele posti või faksi teel. Audituuringu kirjalik meetod erineb isiklikust audituuringust selle poolest, et ta püüab kõrvaldada inimtegurit. Teiselt poolt annab kirjalik lähenemisviis erinevalt isiklikust auditist vähem diskrimineerimise tõendeid, osaliselt selle tõttu, et tööandja telefonikõnede arv (tagasi helistamine töötotsijale) on palju madalam kui saadetud CV-de arv (Pager 2007: 112).

Audituuringu kirjaliku meetodi käigus saadetakse eraldi ja erinevatel aegadel töökuulutuse peale CV-d, mis sisaldavad peaaegu identseid andmeid (võrdsel tasemel haridus ning kogemus), kuid erinevad soo, rahvuse või vanuse poolest, (Altonji, Blank 1999: 3192; Anspal, Kallaste 2007: 16). Tööandjapoolset reaktsiooni mõõdetakse tavaliselt nende kirjalike vastuste või kutsete arvuga iga töötotsija kohta (Pager 2007: 110). Vastused saadetakse kas posti teel või edastatakse telefonikõnede kaudu. Seega tööandja telefonikõnede vastavad selleks spetsiaalselt treenitud vastajad (Anspal *et al*

2009: 120). Kui tavaline inimene, kes ei ole läbinud vastavat koolitust, vastab telefonikõnele, siis oma häälega ja kõnestiiliga võib ta signaliseerida oma rassi, klassi ja sugu (Massey, Lundy 2001).

Suurt tähelepanu pööratakse sellele, et kaks CV-d ei oleks identsed, et tööandja ei hakkaks kahtlema, kas tegemist on reaalsete või fiktiivsete inimestega. (Pager 2007: 110). Kuna CV-d ei saa olla kujunduselt identsed, võib ühe kandidaadi CV tunduda tööandjale subjektiivselt atraktiivsem, kuigi kandidaatide kvalifikatsioonid on objektiivselt samaväärsed (Anspal, Kallaste 2007: 16). Kui CV-d ei ole täiesti identsed, siis võib tekkida oht saada sellest tulenevalt teistsugune tulemus (Riach, Rich 2002: F483).

Kirjaliku lähenemisviisi eeliseks on, et see ei nõua reaalseid tööotsijaid, vaid ainult fiktiivseid inimesi. See sobib nii metoodilistel kui ka praktilistel põhjustel. Metoodiliselt võimaldavad fiktiivsed CV-d teadlastel ise konstrueerida paar kõige sobilikumat tööotsijat uuringu jaoks vajaliku hariduse, kogemuse, vanuse ja teiste tunnustega, mitte otsida reaalseid inimesi konkreetsete kriteeriumidega. Kui läheneda sellele praktiliselt, siis fiktiivsete elulookirjelduste koostamine ja saatmine ettevõttesse on nii füüsiliselt, materiaalselt kui ka tehniliselt lihtsam. Sellel juhul pole vaja suhelda või kohtuda tööandjaga. Võrreldes kaht audituuringu tüüpi, saab järeldada, et kirjalik meetod on odavam, kuid arvestada tuleb väikese posti- või faksikuluga. (Pager 2007: 110)

Kuigi kirjalikul audituuringul on palju positiivseid külgi, sisaldab see meetod ka teatud piiranguid. Vaatamata sellele eelistavad mitmed teadlased just CV-de saatmise lähenemisviisi (Pager 2007: 110).

Üheks kirjaliku audituuringu meetodi probleemiks on tööotsija peamiste omaduste signaliseerimine. Kuna selle testi kasutamisel on tööotsija andmed välja toodud paberile, siis kogu informatsioon selle inimese kohta on näidatud ilma mingite visuaalsete märkideta, mitte nagu isikliku auditi puhul. Soo või rahvuse analüüsimisel, fiktiivsete nimede, soo või etnilise identifitseerimise abil võib kergesti üle anda vajaliku informatsiooni ehk signaali nende nimede kohta, ehk nimesid võib kasutada rassi või soo eristamiseks (Riach, Rich 2002; Lahey 2005). Näiteks Bertrand ja Mullainathan (2004) kasutasid uuringu CV-des nimesid rassi indikaatoritena: nimesid „Lakisha“ ja

„Jamal“ kasutati mustanahalise töötaja tähistamiseks ning nimesid „Emily“ ja „Brad“ valgenahalise töötaja tähistamiseks.

Veel üheks probleemiks audituuringute kirjaliku lähenemisviisi kasutamisel on piiratud töökohtade valik. See piirang on seotud töökohtade tüüpidega, kuhu saab kandideerida. Auditi kirjalik meetod, kui CV-d saadetakse posti teel, sobib kõige rohkem halduse, tehnilise ja teiste nn valgekraede ametikohtadele. Enamiku algtaseme töökohtade puhul nagu ettekandja, kassapidaja, tööline ning kuller, on vaja aga isiklikku ehk personaalset taotlust. Madalapalgaliste töökohtade tööturu uuring eeldab ka isiklikku taotlust, mitte kirjalikku. (Pager 2007: 111)

Probleemiks võib osutuda ka see, kui tööandja nõuab koos CV-ga soovituskirju või kui tal on võimalus muudest allikatest kontrollida CV-s toodud infot või otsida juurde taustainfot muudest allikatest. (Anspal, Kallaste 2007: 16)

Kui vaadata audituuringu kirjalikku meetodit meeste ja naiste ebavõrdse kohtlemise välja selgitamisel tööle kandideerimisel, siis ühest küljest võib töökuulutustele erinev vastamine näidata diskrimineerimist, teisest küljest aga tööandja ootuseid nais- ning meestöötajate tulevikukäitumise suhtes (Anspal 2009: 120).

Kahe audituuringu tüübi omadusi, eeliseid ning puudusi kokku võttes koostas selle teadustöö autor kokkuvõtliku tabeli 1.

Tabel 1. Audituuringu kahe lähenemisviisi võrdlus

Isiklik audituuring		Kirjalik audituuring	
+	Isiklik kontakt	-	Kontakt posti, faksi või telefoni teel
+	Lai töökohtade valik	-	Piiratud töökohtade valik
+	Täielik info tööandjal	-	Piiratud info tööandjal
+	Selge rassi signaaliseerimise meetod	-	Töötaja omaduste signaaliseerimine
+	Tulemuseks kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed andmed	-	Tulemuseks kvantitatiivsed andmed
-	Raske reaalse kandidaatide otsing Raske kandidaatide omavaheline sobitamine	+	Lihtne – fiktiivsed töötajad
-	Kallis	+	Odav
-	Ajamahukas	+	Võtab vähe aega
-	Rassi, rahvuse mittejuhuslik määramine	+	Rassi, rahvuse juhuslik määramine
-	Inimtegur	+	Inimtegur kõrvaldatud

Allikas: koostatud autori poolt.

Tabeli koostamisel proovitakse võrrelda kaht audituuringu meetodit võimalikult detailselt. Tuginedes tabelile, on mõlema lähenemisviisi korral viis eelist ja viis puudust. Kui vaadata näiteks kirjaliku audituuringu juures info piiratust, siis see tähendab seda, et tööandja saab töötajalt ainult CV-s toodud informatsiooni. Kuid tööandja võib küsida soovituskirja, mida pole praktiliselt võimalik teha või hakkab otsima täiendavat informatsiooni teistest avalikest allikatest. Vaadates informatsiooni hulka isikliku audituuringu puhul, võib teha järelduse, et tööandja saab täieliku informatsiooni potentsiaalse kandideeri kohta, sest tal on kättesaadav mitte ainult CV, vaid ka intervjuu ehk isikliku kontakti kaudu saadav info. Kirjalik meetod on parem selle poolest, et see on odav, ei ole ajamahukas, pole vaja otsida reaalseid inimesi kandideerimiseks. Samas on isikliku audituuringu lähenemine eelistatud, sest tulemusena annab see rohkem informatsiooni tööandja käitumise, valiku tegemise, intervjuu läbiviimise kohta edasisteks teadusuuringuteks. Samuti võib selle meetodi abil kandideerida suuremale töökohtade arvule ehk nii valgekraade ametikohtadele kui ka madalapalgalistele ametikohtadele, mida pole võimalik teha kirjaliku audituuringu kasutamisel.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kui näiteks kirjalik uuring ei ole populaarne eluaseme otsingutel, siis isiklikud auditid on ebapopulaarsed mingis teises valdkonnas. Kõige paremaks lahenduseks oleks mõlema tüübi uuringu kombinatsioon (Pager 2007: 112).

Sarnaselt kõigi teiste meetoditega põhinevad ka audituuringud erinevatel eeldustel, nii otsestel kui vaikesel, ning seoses sellega on meetod pälvinud ka kriitikat. Heckman (1998: 111) toob välja, et mittejälgitavate tunnuste probleem jääb ka intervjuumeetodit kasutades ikkagi lahendamata: ei ole tõenäoline, et kõik tunnused, mis võivad tootlikkust mõjutada, on isegi hoolikalt valitud kandidaatidel täpselt ühesugused. Töö saamise tõenäosust võib mõjutada lihtsalt ka töösoovija suutlikkus jätta endast hea esmamulje. Seda efekti üritasid elimineerida Bank, Neumark ja Van Nort (1996), kelle uurimuses töösoovijad edastasid tööandjale ainult oma CV (hinnati tõenäosust olla kutsutud intervjuule) ning töösoovijad kasutasid vaheldumisi üksteise CV vorme, et vältida võimalikku CV vormistuse muljest tulenevat efekti.

Heckman (1998) osutab ka Beckeri (1957) tööle viidates, et juhuslikult valitud nõrkemates ettevõtetes diskrimineeriva käitumise testimine ei väljenda adekvaatselt

diskrimineerimise tegelikku mõju tööturul. Mõju avaldab ainult nende ettevõtete käitumine, kus naised reaalselt töötavad või töötada sooviksid. Lisaks piirab meetodi väärtust ka see, et see on rakendatav ainult madalamapalgalistel ametikohtadel, kus ei eeldata CV-de kontrolli, isiklikke soovitajaid, referentside kontrolli jne (Hellerstein, Neumark 2006: 29, 32).

Uurides ettevõtete käitumist potentsiaalsete töötajate valimisel, võib leida, et mõned tööandjad kasutavad etnilist, soo, vanuse ja tööstaatusetunnuseid taotlejate sorteerimiseks ja see ongi diskrimineerimine. Kuid enamikku sellest kirjandusest saab kritiseerida selle poolest, et tulemused ei peegelda tegelikku diskriminatsiooni (Eriksson, Lagerström 2007: 2).

Internetipõhise CV-de andmebaasi tekkimine annab teadlastele võimaluse uurida seda probleemi teisiti. Selle lähenemisviisi eeliseks on see, et nii ettevõtte kui uurija käsutuses on täpselt sama informatsioon – inimeste CV-d internetiandmebaasis. Sellistes otsingukanalites põhineb töötotsija ja tööandja esmane kontakt ainult informatsioonil, mis on toodud CV-s (Eriksson, Lagerström 2007: 2).

Lisaks on regressioonanalüüsi abil võimalik uurida, millisel määral kõiki muid CV-s esitatud karakteristikuid arvesse võttes töösoovija sugu või võõrapärane nimi mõjutab tõenäosust, et potentsiaalsed tööandjad töösoovijaga kontakteeruvad (Eriksson, Lagerström 2007: 3).

Audituuride arutelud viivad kindlasti eetiliste küsimusteni. Tööandja ei tea täpselt, kas tööle kandideerib reaalne inimene või mitte. See võib olla ebaetiline. Kuid eksisteerivad konkreetsed kriteeriumid, mis reguleerivad selliseid teadustöid ja peaaegu iga põhjalik ja läbimõeldud audituur sisaldab neid kriteeriume. Tavaliselt nõuab uuring kõikide osapoolte nõustumist eksperimentide läbiviimiseks. Kuid audituur eeldab osapoolte teadmatust nende osavõtmise kohta. Enamik audituure tekitab kaks peamist ohtu: tööandja aja kaotamine fiktiivsete CV-de läbivaatamiseks ja õiguslik vastutus (Pager 2007: 126). Riach ja Rich (2004) rõhutavad, et seda laadi majandusuuringuid ei saa läbi viia laboratoorselt, erinevalt näiteks meditsiinuuringutest, sest kompleksset reaalsust ei ole võimalik laboris korrata. Samuti ei ole võimalik katsealuseid eelnevalt uuringust informeerida ilma, et see

katsekeskkonda oluliselt muudaks. Audituuriring toimub tavalistes turutingimustes ning osalejate jaoks on tegemist nende igapäevaste ning teadvustatud otsustega. Sellest tulenevalt ei saa sellist uurimisviisi pidada ebaeetiliseks, sest ettevõtete personalijuhid puutuvad CV-dega kokku igapäevaselt ning otsuste vastuvõtjatel on alati vähe informatsiooni, mille põhjal tuleb valik langetada. Küll aga peetakse vajalikuks, et positiivse vastuse saamisel uurijad tööpakkumise otsekohe ära ütleksid, et vältida lisakulusid ettevõtetele. Lisaks arvavad Riach ja Rich, et audituuringud annavad kõige täpsemalt informatsiooni võimalikust asümmeetriast. Ankeetküsitlustes või intervjuudes võivad küsitletavad anda teadlikult või ebateadlikult ebatäpset informatsiooni, mille tulemusena võivad tulemused olla väärad. Audituuringu puhul seda probleemi ei teki (Riach ja Rich 2004: 463).

Lisaks kõigile ülaltoodud takistusele eksisteerib mõlema audituuringu tüübil ka ülehinnatud olulisuse oht (*exaggerated significance*). Kuna potentsiaalsed töötajad on väga sarnased ja kandideerivad samale töökohale, siis audituuring võib üle hinnata diskrimineerimise tähendust. Kui tööandja puutub kokku nende peaaegu identsete töötajatega, siis ta hakkab otsima mingit kriteeriumit, mille abil saab teha otsuse.

Selles alapunktis kirjeldati audituuringu kaht tüüpi – isiklikku ning kirjalikku audituuringut. Teise lähenemisviisi puhul toimub kandideerimine läbi fiktiivsete CV-de saatmise. Isikliku auditi puhul aga toimub potentsiaalsete töötajate ning tööandja kohtumine ja intervjuu läbiviimine. Mõlemal meetodil on nii eeliseid kui ka puudusi. Näiteks isikliku audituuringu kasutamisel tekib ebavõrdse kohtlemise oht välimuse, rääkimise, nahavärvi ja teiste tegurite alusel. Juba nende tunnuste põhjal võib potentsiaalne tööandja teha otsuse. Kirjaliku meetodi puhul selline võimalus puudub, sest informatsioon, mida saab tööandja elulookirjeldusest, on piiratud.

1.4. Varasemate uuringute ülevaade

Üks esimesi audituuringuid on tehtud 1970. aastal, mille läbiviijad Jowell ja Prescott-Clarke uurisid diskrimineerimist valgekraede ametikohtadel Inglismaa neljas kõige suuremas regioonis. Selle uuringu käigus kasutati kirjalikke taotlusi (elulookirjeldusi). Igale ametikohale saadeti kaks väga sarnast CV-d, millest üks oli Suurbritannia

valgenahalise kodaniku oma ning teine Aasia (India/Pakistan), Austraalia, Küprose või Lääne-India kodaniku oma, kes elas Suurbritannias (Riach, Rich 2002: F492).

Kolm aastat hiljem tegid McIntosh ja Smith (1974) Inglismaal uuringu juhtivatel ning professionaalsetel ametikohtadel, et teha kindlaks, kas diskrimineerimine eksisteerib või mitte. Mõlemad uuringud näitasid, et vähemusgrupi liikmetel on oluliselt vähem võimalusi saada töökohta võrreldes valgenahaliste ehk enamuse esindajatega.

Brown ja Gay (1985) viisid läbi uuringu rassilise diskrimineerimise kindlaks tegemiseks tööle kandideerimisel. Uuringuks kasutati nii fiktiivseid CV-sid kui ka isiklikku uuringut telefoni teel. Selleks kaasati uuringusse kolm vabatahtlikku inimest. Üks tööotsija oli valgenahaline, teine mustanahaline Lääne-Indiast ning kolmas mustanahaline Aasiast. Kirjaliku audituuringu puhul peeti positiivseks vastuseks kutset intervjuule ning negatiivseks tööandjapoolse tagasiside mittesaamist või vastamist eitavas vormis. Telefoniuuringu tegemiseks helistasid kolm vabatahtlikku tööandjale oma kandidatuuri pakkumiseks konkreetsele töökohale. Positiivseks vastuseks oli kas töö pakkumine, kutse intervjuule või palve helistada pakutava töö aruteluks hiljem. Negatiivne vastus registreeriti sellisel juhul, kui tööotsijale vastati eitavalt või paluti helistada hiljem, sest antud hetkel ei olnud kohal kedagi, kes selle küsimusega tegeleks. Uuring viidi läbi ühe aasta jooksul, millest üle 90% tehti 1984. aastal. Elulookirjeldused saadeti rohkem kui 450 tööandjale, neist üle 250 vastasid. Telefoniuuringu puhul helistasid kolm fiktiivset tööotsijat üle 100 tööandjale ning said vastuse umbes 70 tööandjalt. Browni ja Gay uuringu tulemusena leiti, et Inglismaal eksisteerib 49%-ne rassiline diskrimineerimine tööturul. Valgenahalise tööotsija kogutaotlused olid 90% edukamad võrreldes kahe mustanahalise 63%-ga.

Riach ja Rich (1991) uurisid rassilist diskrimineerimist Melbourne'is aastatel 1986-1988. Nad valisid Austraalia sellepärast, et umbes veerand seal elavatest inimestest on immigrandid. Nagu teised teadlased, leidsid ka Riach ja Rich 41%-se diskrimineerimise Austraalias valgenahaliste (kreeklased) ja Vietnamist pärinevate inimeste vahel.

Bovenkerk, Gras ja Ramsoedh uurisid 1995. aastal rassilist diskrimineerimist Hollandis valgenahaliste ehk hollandlaste ja marokolaste vahel (sest marokolaste arv Hollandis on kõige suurem võrreldes teiste etniliste gruppidega). Uuringu läbiviimiseks kasutati

auditi meetodi kaht lähenemisviisi. Telefoni teel läbi viidud audituuringu jaoks leiti meessoost inimesi kahest grupist vanuses 20-25 aastat. Enne uuringut läbisid nad koolituse ning said juhendi, kuidas nad intervjuul käituma peavad. Töökuulutused leiti ajalehtedest, mis on vähem kulukas ja lihtne meetod. Uuring viidi läbi perioodil 12.1993–04.1994, mil tehti 277 auditit. Nendest ainult 175 testi kasutati analüüsiks, sest ülejäänud inimesed said negatiivse vastuse tihti sellepärast, et töökoht oli juba täidetud. Uuringu käigus ilmnis kaht tüüpi kohtlemist. Ebavõrdseks kohtlemiseks nimetati selles uuringus olukorda, kui ühele töötajale pakuti töökohta, teisele aga mitte. Teist olukorda, kui tööle võeti mõlemad töötajad või ei võetud tööle kumbagi, nimetati selles uuringus võrdseks kohtlemiseks. Erandiks oli juhtum, kui valgenahalisele pakuti kõrgeastmelist töökohta ning marokolasele madalamal astmel töökohta samas ettevõttes. Uuringu tulemusena võib järeldada, et Hollandis eksisteerib etniline diskrimineerimine 36,6% ulatuses marokolaste vastu.

Sama uuringu teises osas uurisid Bovenkerk *et al* diskrimineerimise olemasolu Hollandis meessoost surinamelaste vastu, kasutades kirjalikku auditit (Bovenkerk *et al* 1995: 25). Uuringu tegemise perioodiks valiti 10.1993–06.1994 ning selle aja jooksul saadeti 299 paari CV-sid ja kaaskirju. Fiktiivsed CV-d olid peaaegu identsed sama haridustaseme, töökogemusega, vanusega 23-28 aastat. Fiktiivseid CV-sid ja kaaskirju saadeti õpetaja, labori assistendi, finantsjuhi/administraatori ning personalijuhi ametikohtadele. Tulemusena sai töötaja kas kutse intervjuule, eitava vastuse või tema CV-d hoiti tööandja andmebaasis juhuks kui näiteks see töökoht jääb vabaks või vabaneb teine töökoht. Uuringu tulemusena kinnitasid Bovenkerk, Gras ja Ramsøedh (1995), et Hollandis on valgenahalised kodanikud 27% võrra edukamad kui surinamelased ehk vähemusgrupi liikmed.

Samal aastal kasutasid Bank, Neumark ja Van Nort auditi meetodit tööturu soolise diskrimineerimise uurimiseks restoranide sektoris Philadelphias. Restoranide valimisel kasutati Philadelphia Restoranide giidi (*Zagat's Philadelphia Restaurant Guide*) selleks, et valida kolme tüüpi restorane: kallimaid (toidu keskmine hind üle 30\$), keskmiseid (15\$-30\$) ning odavamaid (hinnad alla 15\$). Uuringu käigus saadeti kaks meessoost ning kaks naissoost tudengite fiktiivset elulookirjeldust tööle kandideerimiseks kelneriteks/ettekandjateks 65 restorani. Autorid uurisid soolisi erinevusi intervjuule

kutsel ja töö saamisel. Uuringu käigus sai 93 taotlust 130st positiivse vastuse, sh oli 54 kutset intervjuule ning 39 tööpakkumist. Tulemusena said mehed rohkem kutseid intervjuule ning tööpakkumisi kallimates restoranides samal ajal, kui naised kutsuti rohkem töötama odavatesse restoranidesse. (Bank *et al* 1996: 6,7) Kui odavamates restoranides on töötajate palgad madalamad, siis võib teha järelduse, et naised võetakse pigem madalapalgalistele töökohtadele ning nende töötasu on järelkult väiksem kui meestel, seega toimub ka soopõhine diskrimineerimine palkamisel.

Eestis on uuritud peamiselt palgaerinevusi meeste ja naiste vahel. Üheks selliseks uuringuks on 2010. aastal tehtud soolise palgalõhe analüüs Eestis. Anspal, Kraut ja Rõõm uurisid oma töös, kuidas muutus sooline palgalõhe Eestis aastatel 2000–2008. Lähtuvalt teoreetilistest aspektidest sõltub palga suurus mitmetest teguritest, nagu näiteks, sugu, eriala, haridustase, perekonnaseis, laste arv, vanus jt (Anspal *et al* 2010: 6). Meeste ja naiste palgaerinevus on viimase kümne aasta jooksul kasvanud ning viimaste andmete kohaselt on see kõrgeim Euroopa Liidus. Vaadates Statistikaameti andmeid, saab järeldada, et sooline palgaerinevus on sellel perioodil kasvanud rohkem kui veerandi võrra. Kui näiteks 2000. aastal oli meeste palk 24% suurem kui naistel, siis kaheksa aasta pärast oli selline erinevus kasvanud juba 7 protsendipunkti võrra (Anspal *et al* 2010: 7). Järelikult erineb meeste ja naiste töötasustamise kord märgatavalt ja see on Eestis aja jooksul suurenenud.

Kinnituseks sellele, et eksisteerib ka vanuseline diskrimineerimine, leidis Bendick (1996), et USA-s kutsuti 32-aastaseid taotlejaid intervjuule 47% võrra rohkem kui 57-aastaseid. Vanuselist diskrimineerimist tänapäeval kinnitasid oma uuringus Riach ja Rich (2007), leides, et Inglismaal eelistatakse (intervjuule kutsete alusel) 21-aastaseid diplomiga naisi 65% võrra rohkem kui 39-aastaseid. Samuti kutsutakse intervjuule 68% rohkem 27-aastaseid mehi kui 47-aastaseid. Sarnane tulemus esines ka Prantsusmaal ja Hispaanias.

Vaadates soopõhist diskrimineerimist püüdsid Goldin ja Rouse (2000) oma uuringus võrrelda nais- ja meessoost muusikute tõenäosust saada tööle sümfooniaorkestrisse. Uuringu põhiidee seisnes selles, et tööle kandideerijad olid kas nähtavad või eraldatud hindajast sirmiga. Uuringu tulemusena leiti, et kui naised olid tööandjale nähtavad, siis

nende tõenäosus tööle saada oli 50% võrra väiksem kui naistel, kes olid eraldatud sirmiga. (Anspal *et al* 2009: 121)

Üks kõige tuntumatest on Bertrandi ja Mullainathani 2004. aasta uuring. Autorid analüüsisid valgenahaliste ja afroameerika nimede rolli tööle võtmisel. Uuringu jaoks koostati kaks paari fiktiivseid CV-sid, kus üheks erinevuseks olid rassilist tunnust signaliseerivad nimed. Samuti olid pooled töötajatest kõrgema kvalifikatsiooniga selles mõttes, et neil oli suurem töökogemus, vähem auke töökogemuse ajaloos, autasud ja/või keelte oskus. Tavaliselt saatsid uurijad neli CV-d igale tööandjale, millest kaks olid kõrgema kvalifikatsiooniga inimesed ja kaks madalama kvalifikatsiooniga. Uuringu käigus saadeti aastate 2001–2002 jooksul kokku üle 5000 fiktiivse CV enam kui 1300 ettevõttesse Chicagos ja Bostonis. Tulemusena leidsid Bertrand ja Mullainathan, et valgenahaline inimene peab saatma 10 CV-d selleks, et saada üks positiivne vastus. Samal ajal peab afroameeriklane ühe positiivse vastuse saamiseks saatma umbes viis CV-d rohkem. Seega said valgele rassile viitavad nimed umbes 50% rohkem positiivset tagasisidet (st kutseid tööintervjuule). (Bertrand, Mullainathan 2004: 994)

Burger ja Jafta (2006) uurisid tööturu diskrimineerimise olukorda Lõuna-Aafrikas apartheidijärgsel perioodil. Analüüsi jaoks vaadeldi leibkonnauuringuid aastatel 1995–1999 ning tööjõu-uuringuid 2000–2004. Uuritavatele esitati kaks küsimust. Esiteks, kui suur oli tema igakuine palk/tulu. Kui inimene loobus vastamisest, siis paluti tal määrata oma tulu intervall. Teiseks küsiti, mitu tundi nad tavaliselt nädalas töötavad. Uuringu jaoks kasutati dekomponeerimise meetodit. Vaadates tulemust aastail 1995–1999, saab öelda, et valgenahaliste inimeste töötuse määr oli ainult 6% võrreldes mustanahaliste 38%-ga, indiaanlaste 14%-ga ning muu nahavärviga inimestega, kelle töötuse määraks oli 23%. Aastaks 2004 tekitas tööturu kiire kasv kiirema töötuse kasvu, mis mõjutas nii valge- kui ka mustanahalisi inimesi. Väga olulist rolli hakkas mängima ka haridustase. Kuid aastatel 2000–2004 oli mustanahaliste töötuse määr tunduvalt suurem kui valgenahalistel. (Burger, Jafta 2006: 17) Üldiselt, mustanahaliste olukord aastatega väga ei paranenud, kuid palga osas 1995–2004 aastatel võib näha palglõhe vähenemist musta- ja valgenahaliste töötajate vahel. See on võimalik ka seepärast, et alates 1995. aastast ja pärast valgenahaliste töötajate töökaitse lõpetamist puhas diskrimineerimine mustanahaliste töötajate suhtes vähenes. (*Ibid*: 28)

Carlsson ja Rooth (2007) viisid läbi uuringu Rootsi tööturul, kasutades rootsipäraseid ning idamaiseid nimesid. Autorid leidsid, et Pakistani päritolule vihjava nimega inimene Rootsi tööturul on märgatavalt halvemas seisus kui rootsi nimega ehk eksisteerib kuni 50%-ne erinevus tööle kandideerimisel. See, kus välismaa päritolule vihjava nimega inimene on saanud oma hariduse, mängib sealjuures väga väikest rolli. Samuti leiti Erikssoni ja Lagerströmi (2007) Rootsi uuringus, et kontaktide arv oli väiksem teatud etnilisse gruppi kuuluvate, vanemaelaste ning töötute töölesoovijate puhul.

Bonikowski, Pager ja Western (2009) uurisid etnilise diskrimineerimise olukorda tööturul madalapalgalistel töökohtadel New Yorgis. Testis osalesid valgenahalised, mustanahalised ning latiino mehed vanuses 22-26 aastat, sarnase pikkusega, enamasti kõrgharidusega. Neid valiti verbaalsete oskuste, suhtlemisstiili, käitumisviisi ning füüsilise atraktiivsuse järgi. Üks grupp ei olnud seotud kriminaalasjadega, aga teine oli hiljuti vanglast vabastatud pärast 18-kuulise karistuse kandmist narkokuritegude eest. Uuringu meetodiks valiti isiklik audit. Kokku saadeti fiktiivsed elulookirjeldused 340 tööandjale 2004. aasta üheksa kuu jooksul. Tulemuseks saadi, et 171 tööandjalt said 31% valgenahalisi inimesi positiivse vastuse või töö võrreldes 25,2% latiinode ja 15,2% mustanahalistega. Samuti said valgenahalised, kellel oli mingi karistus, kokku 169 tööandjalt vaid 17,2% positiivseid vastuseid võrreldes 15,4% latiinode ning 13% mustanahalistega (Bonikowski *et al* 2009: 783). Kokkuvõtteks on näha diskrimineerimist mustanahaliste ning eriti latiinode vastu. Kuigi vanglast vabastatud said vähem tagasisidet tööandjalt (kutse intervjuule, töö pakkumine), on siiski valgenahaliste osakaal jälle suurem. Samal ajal mustanahaliste olukord oluliselt ei muutunud – vaid 3% võrra, kuid valgenahaliste olukord muutus märgatavalt – 31%-st 17,2%-ni.

Veel üks uuring tegeles diskrimineerimisega tööturul Austraalia erinevate vähemusgruppide vastu. Selle uuringu viisid 2009. aastal läbi Booth, Leigh ja Varganova. Analüüsi jaoks koostati fiktiivsed CV-d, kus rahvuse tähistamiseks kasutati tüüpilisi põlisrahvaste, anglosakside, itaallaste, hiinlaste ning Lähis-Ida nimesid, sest eesmärgiks oli võrrelda ebavõrdset kohtlemist erinevate etniliste gruppide vahel, mitte keskenduda ainult ühele. Auditi meetodit kasutades saatsid uuringu autorid tööandjatele üle 4000 fiktiivse CV 2007. aasta seitsme kuu jooksul. Uuringu tulemusena leiti, et

rahvusvähemused peavad saatma rohkem CV-sid selleks, et saada sama palju kutseid intervjuule kui enamuse esindajad. Samuti sõltuvad erinevused ka testitavast grupist, näiteks itaallasi diskrimineeritakse vähem kui hiinlasi ja Lähis-Ida päritoluga tööotsijaid. Kõige parem olukord oli aga anglosaksidele ning põlisrahvastel. Võrreldes Riachi ja Richi poolt 1991. aastal läbiviidud uuringuga ei olnud diskrimineerimine tööturul ka 16 aasta pärast oluliselt muutunud.

Samal aastal viis Sotsiaaluuringute Riiklik Keskus (*The National Centre for Social Research*) diskrimineerimise kinnitamiseks läbi uuringu, mille käigus saadeti 3 CV-d 987 ettevõttesse ehk kokku 2961 CV-d: üks CV valgenahalise inimese nimega (valge britt) ja veel kaks vähemustaustale (Pakistan ja Aafrika) viitava nimega. Uuringus osalesid nii meeste kui ka naiste fiktiivsed nimed. Ka siin leiti, et valge briti nimi tagab 50% rohkem vastuseid, sest valgenahaline tööotsija pidi saatma 9 CV-d ning vähemusgrupi esindaja 16 CV-d selleks, et saada üks positiivne vastus. (Recruiters Discriminate... 2009)

Irimaal läbiviidud audituuring oli esimene omataoline eksperiment tööjõuturu diskrimineerimise välja selgitamiseks. Seda tegid 2009. aastal Lunn, McGinnity, Nelson ja Quinn. Auditiga jaoks saadeti ligi 500 identset CV-d tööandjatele Dublini piirkonnas. Uuringu andmetel leiti, et iiripärane nimi annab kogunisti kaks korda rohkem positiivseid vastuseid ehk kutseid vestlusele kui immigrantide nimed. Huvitav on asjaolu, et kõiki immigrantide gruppe (Aafrika, Aasia ja Saksamaa) koheldi üldiselt ühtemoodi halvasti. Kohalike eelistamine ei ole seotud üksnes nende kohalikesse oludesse paremini sobiva kvalifikatsiooniga. Autorid seostavad oma tulemusi asjaoluga, et Iirimaa on „uus sisserände riik“. (Lunn *et al* 2009)

Järgmisel, 2010. aastal uurisid Kaas ja Manger etnilist tööjõuturu diskrimineerimist Saksamaal, kasutades kirjaliku lähenemisviisi. Kokku 528 töökuulutusest (praktika tudengitele) saadeti igale tööandjale kaks identset elulookirjeldust, millest üks oli türgipärase ning teine saksapärase nimega. Lisaks saadeti ka kaaskirjad, keskkooli tunnistused ning tõendid ülikoolist. Saksamaa tööjõuturul on kõik need dokumendid vajalikud mõistliku tagasiside määra saavutamiseks (Kaas, Manger 2010: 7). Uuring viidi läbi kokku kolme kuu jooksul 2007. ja 2008. aastal, kasutades suuremaid tööotsinguportaale internetis. Leiti, et saksapärase nimi tõstab keskmist

tagasihelistamise tõenäosust umbes 14% võrra. Eriti suur diskrimineerimine on väiksemates ettevõtetes, kus saksapärase nimega inimene saab 24% rohkem kutseid (Kaas, Manger 2010: 3).

Vaadeldes Euroopa ja Eesti üldist olukorda diskrimineerimise küsimuses, viis Eurobaromeeter 2009. aastal läbi diskrimineerimise teemalise uuringu. Selle tulemustest selgub, et 16% eurooplasest väidavad, et on isiklikult kogenud diskrimineerimist. Samal ajal tunneb 64% eurooplastest muret, et majandussurutisega kaasneb üha enam vanuselist diskrimineerimist tööturul. Kõige sagedasema diskrimineerimise põhjusena nimetati vanust – 6% vastanutest. Vanuselist diskrimineerimist peab selles uuringus oma riigis levinuks 58%. Sellist liiki diskrimineerimist kinnitas aga 53% vastanutest ehk ise kokku puutusid selle probleemiga. Paljudes Euroopa Liidu riikides võib see avalduda majanduse aeglustumisest tingitud noorte töötuse kasvus. Samuti võib see number peegeldada teadlikkuse kasvu neis diskrimineerimise valdkondades. Vaadeldes lähemalt Eesti riiki, pidasid ligikaudu pooled vastanud eestlased sagedaseks diskrimineerimist vanuse ja puude alusel. Seevastu ebavõrdset kohtlemist seksuaalse orientatsiooni või religiooni tõttu ei peeta Eestis väga levinuks – see on vastavalt 28% ja 18%. Töölase diskrimineerimise puhul pidasid vastanud eestlased kõige tõenäolisemaks ebavõrdset kohtlemist seoses vanuse (56%), välimuse (53%) või puudega (52%). Tunduvalt vähem hinnati probleemiks näiteks tööle kandideerija nahavärvi või etnilist päritolu – potentsiaalseks diskrimineerimise aluseks pidas seda 23% vastanutest. (Eurobaromeeter... 2009)

Eestis on seni läbi viidud üks arvestatav nimekuju käsitlev audituuring (Uudmäe, 2012). Mõningast kvalifikatsiooni nõudvatele töödele Tallinnas saadeti neli fiktiivset CV-d, kusjuures kõik kandidaadid olid kõrgharidusega (bakalaureusekraad), kuid erinesid üksteisest keeleoskuse ja nime päritolu poolest. Valitud töökohad olid eeskätt kontoritööd ning nõudsid kõrgemat kvalifikatsiooni, kuid mitte laialdast klientidega suhtlemise vajalikkust. Tulemusena leiti, et eestipärane nimi annab umbes 30% rohkem vastuseid kui venepärane nimi, eesti ega vene keele oskus aga intervjuule kutsumise tõenäosusele olulist mõju ei avaldanud. Teine tudeng, Anna Bõstrova (2011: 32) kirjutas oma lõputöö sarnasel teemal ja proovis kinnitada diskrimineerimise olemasolu, saates ainult 104 CV-d. Tulemusena eksisteerib ebavõrdne kohtlemine, kuid eestlaste

vastu, sest venepärase nimega inimene sai 8 kutset intervjuule, samal ajal kui eesti nimega fiktiivne töötaja sai vaid 6 kutset. Kuid ettevõtete ning CV-de koguarv oli Bõstrova töös väga väike selleks, et teha olulisi järeldusi.

Ülaltoodud varasemate uuringute paremaks ülevaateks on koostatud kokkuvõtte allolevas tabelis 2. Tabelisse on koondatud need varasemad uuringud, mis kasutasid analüüsi jaoks audituuringu meetodi kirjaliku lähenemisviisi. Ainult üks uuring allolevas tabelis sisaldas nii kirjalikku kui ka isiklikku auditit selles mõttes, et potentsiaalsed tööle kandideerijad helistasid tööandjatele.

Tabel 2. Varasemate läbiviidud audituuringute kokkuvõtlik tabel

Uuringu läbiviijad	Periood	Piirkond	Osalejad	Saadetud CV-de arv	Tulemus
Jowell, Prescott-Clarke 1970	1969	Inglismaa	valge- ning vähemus- pärased nimed	---	Diskrimineerimine: vähemusgrupi liikmetel on raskem töökohta saada
Brown, Gay 1985	02.1984 - 03.1985	Suurbritannia	Valge- nahalised, musta- nahalised	CV-d üle 450 ja telefonikõned üle 100 tööandjale	49%-ne mustanahaliste diskrimineerimine
Bovenkerk <i>et al</i> 1995	10.1993 - 06.1994	Holland	Valge- nahalised, surinamelased	299 paari CV-sid ja kaaskirju	27%-ga eksisteerib diskrimineerimine surinamelaste vastu
Bank <i>et al</i> 1996	1995, 3 nädalat kevadel	Philadelphia	Mehed, naised	130 taotlust 65 restorani	Mehed saavad rohkem kutseid kallimatesse restoranidesse, naised odavamatesse
Bertrand, Mullainathan 2004	2001-2002	Boston, Chicago USA	Valged, afroameerika- pärased nimed	Üle 5000 CV 1300 ettevõttese	Valgepärased nimed saavad 50% rohkem positiivset tagasisidet
Kaas, Manger 2010	12.2007 01.2008 12.2008	Saksamaa	Türgi- ja saksapärased nimed	CV-d 528 tööandjale	Saksa nimega saab 14% võrra rohkem tagasihelistamist
Uudmäe 2012	12.2011 - 03.2012	Tallinn, Eesti	Vene- ja eestipärased nimed	1000 CV-d 250 ettevõttele	Eesti nimi saab 30% rohkem kutseid vestlusele

Allikas: koostatud autori poolt varasemate uuringute ülevaade põhjal.

Vaadates varasemaid uuringuid, saab teha kindla järelduse, et 1970. aastast (kui hakati kasutama auditmeetodit) kuni tänapäevani viitavad kõik uuringud sellele, et diskrimineerimine eksisteerib maailmas jätkuvalt. Kuigi seadustega püütakse olukorda reguleerida, probleem siiski ei kao, vaid jääb väga aktuaalseks ja oluliseks teemaks.

Enamik analüüsides uurib rassilist diskrimineerimist, kasutades CV-des selliseid nimesid, mis viitavad rassilisele tunnusele. Tööandja saab kohe näha, kas tegemist on pigem enamusgruppi kuuluva tööotsijaga või vähemusgrupi esindajaga. Tulemustest järeldub, et nimi mõjutab otsust selle kohta, keda eelistakse rohkem tööle kandideerimisel.

2. KIRJALIKU AUDITUURINGU METOODIKA

Käesoleva töö empiirilise analüüsi meetodiks on valitud audituuringu kirjalik lähenemisviis. Selline valik tehti just selle meetodi eeliste pärast, mida uuriti eelmises peatükis. Käesolevas peatükis tutvustatakse lähemalt audituuringu kirjaliku mõõtmisviisi metoodika põhimõtteid. Esimeses alapunktis kirjeldatakse kirjaliku lähenemisviisi metoodikat, mida kasutati eelmises peatükis vaadeldud varasemates uuringutes. Teises alapunktis seletatakse metoodikat, mida kasutati käesoleva töö uuringu jaoks.

2.1. Varasemate uuringute metoodika

Uuringu tegemiseks on vaja kõigepealt luua CV-de põhjad, mida analüüsi jooksul saab muuta vastavalt tööandja nõudmistele. Selles punktis on väga oluline koostada realistlikud ja esinduslikud elulookirjeldused, mis võiksid kuuluda tegelikele töötajatele, kuid mitte kasutada tegelikke CV-sid. Selle eesmärgi saavutamiseks võetakse näidisteks internetis tööotsinguportaalides olevad CV-d ning nende põhjal luuakse fiktiivsed CV-d (Bertrand, Mullainathan 2004: 6). Tähtsaks momendiks on nimede valimine. Nimi peab signaaliseerima potentsiaalse töötaja rassilist/etnilist kuuluvust. Kaas ja Manger (2010: 7) tuginesid nimede valikul kõige populaarsematele ees- ja perekonnanimedele Saksamaal aastatel 1986–1988 (fiktiivsete töötajate sünniaastad). Samuti kontrollisid nad Saksamaa internetiportaalidest, et selliste eesnimede ja perekonnanimedede kombinatsioonidega ei oleks reaalseid inimesi. Selleks, et selgitada välja, missugused nimed on tihti kasutatavad, arvutasid Bertrand ja Mullainathan (2004: 7) valgenahaliste ja afroameerikapäraste nimede esinemissagedused, tuginedes aastatel 1974–1979 sündinud laste arvule ning nendele erinevate nimede andmisele. Lisaks viisid nad läbi väikese küsitluse Chicago erinevates

avalikes kohtades. Uudmäe (2012: 44) valis tööotsijate nimesid lähtuvalt Rahvastikuregistris toodud andmetest ning perekonnanimede reitingust.

CV-d konstrueeritakse peaaegu identsena: sama soo, haridustaseme, töökogemusega jne. Need erinevad ainult nimede poolest, mis viitavad erinevale etnilisele/rassilisele taustale (Bursell 2007: 12; Kaas, Manger 2010: 3; Booth *et al* 2009: 2; Riach, Rich 2002: F481; Bertrand, Mullainathan 2004). Etnilisuse efekti püütakse tõrjuda hea keeleoskusega (Kaas, Manger 2010: 3). Kui analüüsitakse erinevusi meeste ja naiste vahel, siis on siin peamiseks erinevuseks sugu.

Väga olulised on tagasiside võimalused. Peaaegu igale tööotsijale luuakse individuaalne e-posti aadress ja/või telefoninumber, kuhu tööandja saab kirjutada või helistada juhul, kui ta soovib kutsuda kandidaati vestlusele või pakkuda tööd (Kaas, Manger 2010: 8). Väga harva võtab tööandja ühendust tööotsijaga tavaposti teel (Bertrand, Mullainathan 2004: 9).

Tavaliselt saadetakse tööandjale ainult CV või CV ja kaaskiri. Kaas ja Manger ning Bursell kasutasid oma uuringutes mõlemat dokumenti. Samuti kasutasid Booth *et al* (2009: 8) nii CV-d kui ka lühikest kaaskirja. CV-d ja kaaskirjad moodustatakse juhuslikult. Kuigi need elulookirjeldused ja kaaskirjad olid üles ehitatud enne uuringut, sobitati iga ankeet kokku eelkõige töökoha nõudmistega. Näiteks kui töökuulutuses oli määratud kandideerija juhiloa olemasolu vajalikkus, konkreetne töökogemus (nt vähemalt viis aastat) või mingite programmide tundmine, siis kandideerimisavaldust korregeeriti vastavalt nõudmistele (Bursell 2007: 11).

Töökuulutuste otsing toimub tavaliselt ajalehtede kaudu (Riach, Rich 2002: F484; Bertrand, Mullainathan 2004: 2) või internetis tööotsinguportaalide kaudu (Bursell 2007: 10, Kaas, Manger 2010: 5; Böstrova 2011; Uudmäe 2012). Kuna tänapäeval on internet laialt kasutatav, siis tööd otsitakse peamiselt erinevatest internetiportaalidest.

Tavaliselt võib tuginedes varem läbiviidud uuringutele järeldada, et esimesena saadetakse tööandjale vähemusgrupi inimese CV ning mõne aja pärast ka enamuse esindaja CV (Riach, Rich 2002: F482; Kaas, Manger 2010: 7). Kahe või enama elulookirjelduste saatmisel on oluline jälgida ajaintervalli. Näiteks Kaas ja Manger

saatsid CV-d kahepäevase intervalliga (Kass, Manger 2010: 8). Samas Jowell ja Prescott-Clarke saatsid mõlemad elulookirjeldused ühel päeval (Jowell and Prescott-Clarke 1970: 412). Riach ja Rich aga määrasid pooletunnise kuni tunnise intervalli kahe CV saatmise vahel (Riach, Rich 2002: F482). Anna Böstrova uuringus kasutati ühepäevalist intervalli (Böstrova 2011).

Selleks, et saada paremat tulemust, püütakse piirata töövaldkondade ulatust. Tavaliselt kandideerisid mitmetes uuringutes fiktiivsed inimesed tööle konkreetses töövaldkonnas. Kaas ja Manger (2010: 5) võtsid uuringu jaoks konkreetse segmendi – majanduse ja äri valdkonna. Näiteks Bank, Neumark ja Van Nort valisid teenindusvaldkonna ja piirasid seda veel rohkem, pöörates peamist tähelepanu restoranide sektorile (Bank *et al* 1996: 3). Booth, Leigh ja Varganova (2009: 7) otsisid töökuulutusi peamiselt neljas valdkonnas: müük, klienditeenindus, sh eraldi klienditeeninduse valdkond baarides, restoranides, bistroodes ja hotellides ning andmesisestus. Bertrand ja Mullainathan, nagu ka Booth *et al*, piirasid oma analüüsi nelja valdkonnaga: müük, klienditeenindus, administratiivtööd ning kontoritööd (Bertrand, Mullainathan 2004: 6).

Uuringute tulemused sõltuvad ka piirkonnast ja selle suuruselt. Analüüsi jaoks tuleb eelistada suuremat piirkonda, sest tööjõunõudlus seal peaks tõenäoliselt olema suurem. Booth *et al* valisid oma uuringu jaoks kolm Austraalia suurimat linna (Booth *et al* 2009: 8). Bertrand ja Mullainathan (2004: 2) valisid uurimiseks kaks USA suurt linna – Chicago ja Bostoni. Anna Böstrova (2011) ja Evelyn Uudmäe (2012) valisid samuti oma uuringute läbiviimiseks Eesti suurima linna. Nagu juba mainitud, sõltub piirkonna suuruselt ka töökuulutuste arv. Kui Booth *et al* ja Bertrandi ja Mullainathani töödes olid suured piirkonnad, siis nad saatsid vastavalt üle 4000 ja 5000 fiktiivse CV. Samas Tallinn on väike, mistõttu Uudmäe saatis ainult 1000 fiktiivset CV-d 250 tööandjale.

Lisaks kõigile ülaltoodud punktidele peab tähelepanu pöörama ka perioodile, millal CV-d saadetakse. Kui on võimalus valida, siis võiks teha valiku kevadise või uue aasta järgse perioodi kasuks, kui on väga palju erinevaid tööpakkumisi. Kuna Brown ja Gay (1985: 16) tegid uuringut ühe aasta jooksul, oli osa sellest perioodist talvel, kui on üldse vähe töökuulutusi võrreldes näiteks kevadise perioodiga (väga palju tööpakkumisi suveks). Seega oli oht, et sellel perioodil ei saa mitte keegi kutset tööle. Samuti sõltuvad tulemused ka perioodi pikkusest, näiteks Bank *et al* (1996: 2) saatsid CV-d kolme

nädala jooksul. Samal ajal Booth *et al* valisid perioodi pikkuseks seitse kuud (Booth *et al* 2009: 9). Sarnane periood oli valitud ka Brandi ja Mullainathani (2004) uuringu jaoks.

Samuti sõltub tõenäosus tööle saada ning vastuse kiirus oluliselt ka tööjõu pakkumisest tööturul. See tähendab, et kui pakkumine on suur, siis järelkult tekib tugevam diskrimineerimine, sest ettevõtted saavad valida endale parima töötaja suurest kandideerijate arvust (Kaas, Menger 2010: 18). Vaadates vastuse kiirust, võib tuua näiteks sama uuringu, mille käigus ettevõtted reageerisid peamiselt mõne tööpäeva jooksul. Positiivne vastus anti keskmiselt umbes 11 päeva jooksul, aga negatiivset vastust oodati kauem ehk 17 päeva. Samuti reageerivad väiksemad firmad kiiremini kui suuremad (Kaas, Menger 2010: 14).

Uuringu läbiviimisel tuleb pöörata suurt tähelepanu ka eetilise aspektile. Nelja CV saatmine ühele tööandjale, eriti väikeses ettevõttes, võib moonutada tööandja taju tööjõu pakkumise suhtes (Bursell 2007: 11). Kui töötaja kutsutakse vestlusele kirjalikult, siis eetiline oleks, kui töötaja kirjutab kohe vastuse tööandjale või uuringu läbiviija teatab telefoni teel, et talle juba pakuti teist töökohta. Seda tehakse, et vähendada tööandja ja reaalses töötajate ebamugavust (Bovenkerk *et al* 1995: 29). Samuti vastati Riichi ja Richi (2002: F482) uuringus igale tööandjapoolsele tagasisidele kohe ja viisakalt eitavas vormis. Kui vastamine toimus telefoni teel, siis vastasid kõnele spetsiaalselt koolitatud inimesed ning rääkisid, et praegusel hetkel kandideerijat kodus ei ole ja ta helistab ise tagasi, kui tuleb. Järgmise sammuna helistas uuringu jälgija kandideerija rollis tööandjale ja rääkis, et ta juba leidis endale teise töökoha. (Bovenkerk *et al* 1995: 29).

Kokkuvõtteks võib üldtoodud punktide põhjal öelda, et peaaegu kõik need sammud peavad olema täidetud selleks, et saada paremat, realistlikku ning märkimisväärset tulemust ja teha järeldusi diskrimineerimise olukorra kohta.

2.2. Käesoleva kirjaliku audituuringu metoodika

Käesoleva uuringu metoodika on välja töötatud eelmises alapunktis toodud informatsioonile tuginedes.

Käesoleva töö audituuringu läbiviimiseks oli vaja kõigepealt koostada ja saata avaldus Tartu Ülikooli Inimuuringute Eetikakomiteele loa saamiseks. Pärast komisjoni arutelu see luba anti (vt. Lisa 1). Seega oli esimene punkt analüüsi tegemiseks täidetud.

Seejärel oli vaja otsustada, mis linnas hakatakse audituuringut tegema. Võttes arvesse varem tehtud uuringuid ning ka Böstrova (2011) ja Uudmäe (2012) töid, otsustas selle analüüsi autor valida Eesti suurima linna ehk Tallinna (ja lisaks ka Harjumaa). Valikut võib põhjendada esiteks sellega, et linna suurusest sõltub ka tööpakkumiste arv. Loodetavasti võib leida seda rohkem tööpakkumisi, mida suurem linn. Teiseks on väiksemas linnas suurem avastamisoht, sest siin on märgatavalt vähem elanikke, eriti konkreetsete nimekombinatsioonidega, ning tööandja võib kontrollida ka avaliketest allikatest, kas selline inimene on fiktiivne või reaalne. Kuna Tallinn on suurim Eesti linn, siis arvatakse, et sealsed tööandjad ei hakka nimede reaalsust kontrollima.

Kuigi eelmisel aastal Uudmäe juba uuris kõrgharidusega naiste diskrimineerimist tööjõuturul vene- ja eestipäraste nimede järgi, otsustas käesoleva töö autor siiski samuti uurida naiste olukorda etnilise tunnuse põhjal. Erinevalt eelmisest tööst otsustas selle töö autor uurida kõrghariduse asemel kesk- ja kutsekeskharidusega naiste olukorda.

Uuringu jaoks oli vaja koostada kaks paari fiktiivseid CV-sid ehk kaks venepärase nimega ja kaks eestipärase nimega (vt. Lisa 2). CV-de koostamisel kasutati näidiseid ja soovitusi Eesti Töötukassa kodulehelt ning CV koostamise portaalist. Käesolevas töös otsustas autor kasutada ka kaaskirju. Nende koostamisel tugines autor kaaskirjadele ehk näidistele, mis olid antud ka Eesti Töötukassa ning CV koostamise portaalis. Kaaskirjades seletati iga töötotsija haridustaset, töökogemust, positiivseid külgi, oskusi, eesmärgiga näidata, miks just see kandidaat on kõige sobilikum antud ametikohale (vt. Lisa 3). Nagu ka Uudmäe töös (2012: 46), muutis käesolevas uuringus autor kaaskirjades ainult tööandja nime ning ametikohta, millele kandideeritakse.

CV-de koostamisel oli peamiseks sammuks nimede ja perekonnanimede valimine. Võib tekkida oht, et selle magistritöö käigus koostatud fiktiivne CV viiakse (ekslikult) kokku mõne tegeliku inimesega. Selle vältimiseks tuleb valida kõige sagedasemad nimekombinatsioonid. Nimede valimisel tugines autor Siseministeriumi eesnimede statistikale. Kuna valitud potentsiaalsed töötotsijad on noored ja lõpetasid hiljuti kooli

ning on vähese töökogemusega, siis nende sünniaastaks valiti 1992. aasta. Siseministeeriumi koduleheküljelt vaadati just 1992. aastal sündinud lastele enim pandud nimede statistikat. Populaarseimate venepäraste nimede seast valiti kaks nime – Anna ja Olga. Eestipärasteks nimedeks valiti aga Liisi ja Riina (Lastele enim... 2013). Edasi uuriti, missuguseid perekonnanimesid valida. Siin kasutas autor, nagu ka Evelyn Uudmäe, artiklit „TOP-500: Eesti kõige levinumad perekonnanimed“. Tuginedes artiklis toodud andmetele, on kõige populaarsemate eestipäraste perekonnanimede seas Kukk, Kask, Lepp, Mägi ja venepäraste seas Ivanov, Petrov, Vasiliev, Semenov. (Ladõnskaja *et al* 2008) Võttes arvesse statistika informatsiooni, moodustas autor neli eesnime ja perekonnanime kombinatsiooni: Anna Ivanova ja Olga Petrova esindavad vene nimedega inimesi; Liisi Kask ja Riina Lepp on eestipäraste nimedega fiktiivsed isikud. Edasi, kontrollis autor nimekombinatsioone Google'i ja Facebooki otsingumootorites. Kombinatsioon „Riina Lepp“ annab Facebookis üle 20 vastuse, teine eesti nimekombinatsioon annab natuke vähem tulemusi. Vaadates venepäraseid nimesid Facebookis, annavad mõlemad üle 50 vastuse. Seega võib järeldada, et fiktiivsed nimed on edukalt valitud ning konkreetselt ei saa kandidaati kellegagi siduda. Kuna tegemist on kandideerimisprotsessi esimese etapiga, siis tavaliselt ettevõtted põhjalikku taustauuringut ei tee.

Fiktiivsete isikute elukoha valimisel kasutasid Anna Bõstrova (2011: 26-27) ja Evelyn Uudmäe (2012: 44) oma töödes lähituttavate elukoha aadresse, selleks et vältida avastamisohtu. Käesoleva töö autor nõustub selle seisukohaga ning lisaks vaatab ja uurib valitud aadresse ka Google Mapsi abil. Valitud elukohtade aadressid asuvad Kesklinnas, Lasnamäel ning Nõmmel.

Tavaliselt annavad tööandjad tagasisidet töötajale kas telefoni või e-posti teel. Seega tehti neli erinevat meiliaadressi iga fiktiivse CV jaoks, kasutades selliseid domeene nagu Hotmail, Gmail ning Mail.ru. Samuti oli iga fiktiivse nime jaoks eraldi telefoninumber, kasutati kõnekaarte. Tavalise kõnekaardi numbri järgi otsides ei anna otsingumootorid mingit informatsiooni selle omaniku kohta. Kuna kokku oli neli erinevat telefoninumbrit, siis aitasid autori tuttavad, kes vabatahtlikult nõustusid vastama telefonikõnedele. Lisaks said abistajad vajaliku informatsiooni ning instruktsioonid, kuidas käituda ja mida tööandjatele vastata.

Valides kooli, kus fiktiivsed tööle kandideerijad võiksid õppida, lähtus töö autor pigem asukohast, nii, et need koolid oleksid fiktiivsetes CV-des toodud elukoha läheduses, mitte aga koolide edetabelist. Siinjuures tuleb arvesse võtta ka nime seost emakeele ning kooliga. Venepäraste nimedega naised lõpetasid vene õppekeelega kooli, eesti nimedega naised aga eesti õppekeelega kooli.

Töökogemuse loomisel lähtuti naiste sünniaastast ja kooli lõpetamise aastast. 1992. aastal sündinud inimesed lõpetasid kooli 2011. aastal ja neil on vähemalt poolteist aastat töökogemust. Töökogemusele lisandub ka suvevaheajal töötamine.

Käesoleva töö autor lisas kahele CV-le ka kutsehariduse. See tähendab, et naine lõpetas 9 klassi üldhariduskoolis ja siis õppis Tartu Kutsehariduskeskuses või Tallinna Teeninduskoolis müüja erialal. Nende koolide vastuvõtutingimuste järgi on müüjaks õppimine võimalik põhihariduse baasil ning see võtab kokku kolm aastat, seega nii keskhariduse kui ka kutsekeskhariduse omandamine lõppes 2011. aastal (Suvine... 2013; Vastuvõtt 2013/2014).

Keeleoskuse juures märgitakse CV-des eesti, vene ning inglise keele valdamine kas emakeelena, kesk- või kõrgtasemel. Võõrkeelte oskus määratakse juhuslikult, kuid arvestades tööandja nõudmisi. Kui näiteks tööandja nõuab eesti ja vene keelt kõrgtasemel, siis CV-des olevat keeleoskuse informatsiooni korrigeeritakse vastavalt nõudmistele. Samal ajal peavad kahe inimese CV-d ühele töökohale kandideerides sisaldama peaaegu samal tasemel keeleoskust. Uuringu käigus ka vahetatakse CV-des olevat keeleoskust selleks, et erinevad nimed saaksid nii kesk- kui ka kutsekeskhariduse.

Samuti olid igas CV-s sellised punktid nagu arvutioskus, huvid ja lisainfo. Arvutioskuse punktis olid igal fiktiivsel tööotsijal sarnased kogemused, näiteks Microsoft Office, internet ja/või mingi lisaprogramm. Neid oskusi muudetakse vastavalt töökuulutusele ehk kui näiteks tööandja nõudmisel või soovitusel on mingi programmi tundmine, siis võib selle ka arvutioskuste nimekirja lisada.

Lisainfona oli antud juhiloa olemasolu. Kuna enamik tööandjatest nõuavad või soovivad B-kategooria juhiloa olemasolu, otsustas autor lisada igasse CV-sse ka juhiloa olemasolu. See annab eelise tööle kandideerimisel.

Kutsehariduse määramisel valiti müüja eriala, sest peamine töövaldkond, kuhu kandideerivad naised, on teenindus ja müük, sh kauplused, kohvikud, paljud teised firmad, telefonimüügi ettevõtted, kuhu võib kandideerida müüjaks, klienditeenindajaks, ettekandjaks jne. Sellist valikut võib seletada asjaoluga, et teeninduses on väga palju suhtlemist inimeste vahel – kliendi ja müüja vahel. Seega on siin keeleoskus väga oluline, aga suhtlus jääb samal ajal üldiselt pinnapealseks. Eeliseks võiks olla rohkemate keelte valdamine, kusjuures väga hea valdamine ei pruugi olla oluline. Samuti võib olemasolevaid tööpakkumisi vaadates kinnitada, et ettevõtted otsivad väga palju töötajaid just sellesse valdkonda.

Kuna autor ise ei ela Tallinnas, siis on raske otsida töökuulutusi ajalehtedest. Seega on peamiseks töö otsingu võimalusteks internetis olevad tööotsinguportaalid nagu CV-Online, CV Keskus ja Kandideeri.ee. Sobivaid töökuulutusi otsiti nii kasutades märksõnu „klienditeenindaja“ ja „müüja“ kui ka valides sobivaid valdkondi.

Periood, millele Inimuuringute Eetikakomitee andis loa ning mille käigus toimub audituuring, on 2013. aasta kolm kuud – veebruar, märts ja aprill. Perioodi esimesel ning viimasel kuul võib olla väga palju töökuulutusi, sest need on vastavalt uue aasta järgne periood ning kevadine periood, mil hakatakse otsima väga palju töötajaid suveks.

Kui varasemad uuringud käsitlesid eetilist probleemi, siis ka käesoleva analüüsi tegemisel võeti seda arvesse. Peamine eetiline probleem audituuringute juures on see, et tööpakkujad peavad fiktiivseid CV-sid analüüsima uskudes, et tegu on tõeliste kandidaatidega. See on lisakulu ettevõtetele, sest tegelikku kandidaati sellise CV taga ei ole. Samuti ei ole see viisakas teiste reaalsete tööotsijate suhtes. Teiselt poolt on tegemist täiesti reaalse turusituatsiooniga, sest ka reaalsed inimesed vastavad sageli intervjuu kutsele eitavalt. Asjatute kulude vähendamiseks on kavas vestluse kutsetele vastata kiiresti eitavas vormis, kuid väga viisakalt.

Vastuste saamisel võttis autor arvesse varasemaid uuringuid. Seega positiivseks vastuseks on kutse intervjuule kas telefoni või e-posti teel. Negatiivseks vastuseks loetakse tagasiside mittesaamist või vastamist eitavalt.

Vaadates Uudmäe tööd, (2012: 47) otsustati ka selles uuringus vastata lisaküsimustele, mida esitatakse töökuulutustes. Küsimustele püütakse vastata sarnaselt, samal ajal peavad vastused teatud määral erinema, et tööandjal ei tekiks kahtlust. Näiteks kui tööandja küsib: „Mis on sinu jaoks elus oluline?“, siis vastatakse, et elus on oluline suhtlemine, sest suhtlemine teistega on väga tähtis klienditeenindaja ametikohal. Teiseks vastuseks võib kirjutada näiteks, et elus on oluline olla mõistetud, mis on oluline klienditeeninduses, sest töötaja peab aru saama, mida klient vajab ja käituma vastavalt sellele. Kui lisaküsimuses palutakse kirjeldada oma tugevaid külgi, siis vastamisel lähtutakse kaaskirjas toodud informatsioonist.

Enne põhjaliku audituuringu tegemist viidi läbi pilootuuring. Selle magistritöö pilootuuringu eesmärgiks oli välja selgitada, millised probleemid võivad tekkida tööpakkumiste otsimisel ja CV-de saatmisel valitud tööandjale ning leida võimalusi neid probleeme vältida. Vaadates tööpakkumisi 20.01.2013 seisuga, leidis autor, et CV Keskuses on märksõnade järgi 100 pakkumist ja valdkonna järgi 305 töökuulutust. CV-Online portaalis üldiselt erinevusi ei ole: nii märksõna kui ka valdkonna järgi on umbes 350 tööpakkumist (märksõna järgi on isegi rohkem pakkumisi). Seega tegi autor järelduse, et CV-Online leheküljel otsitakse rohkem müüjaid ja klienditeenindajaid (mitte juhte, proviisoreid, vaid pigem müüjaid, müügiesindajaid jne), sest otsing nii märksõna järgi kui ka valdkonna järgi annavad sarnase tulemuse. CV Keskuses otsitakse neid vähem, rohkem otsitakse spetsialiste.

Kuid nii suur töökuulutuste arv väheneb veel oluliselt, sest teenindus on seotud ka selliste ametikohtadega nagu kokk, haldur, juht jt. Kui üks ettevõtte pakub üheaegselt tööd näiteks müügiesindajale ja klienditeenindajale, siis ühe paari fiktiivseid CV-sid võib saata ühele ametikohale kandideerimiseks ja teise teisele.

Pilootuuringu käigus saadeti kokku 16 CV-d 8 tööandjale. Kaks avaldust saadeti läbi CV Keskuse ja ülejäänud 14 läbi CV-Online'i. Tööle kandideerimine toimus 2013. aastal ajavahemikus 18.01-27.01, kuid vastused saadi ainult kahest ettevõttest (mis olid

CV-Online leheküljel) – üks CV-le vene nimega (eesti ja inglise keel kõrgtasemel ning keskharidus 12 aastat) ja teine CV-le eesti nimega (vene ja inglise keel kõrgtasemel ning kutsekeskharidus).

Pilootuuring aitas välja selgitada, mis probleemid võivad tekkida, kui alustada CV-de saatmist tööandjatele. CV Keskuses on umbes kolm korda vähem CV-sid märksõnaga „müüja“ või „klienditeenindaja“ võrreldes CV-Online leheküljega. Kui rääkida otsingust, siis parem oleks vaadata tööpakkumisi nii valdkonna kui ka kindlasti märksõna järgi, sest müüja ja klienditeenindaja ametikohad võivad esineda ka reklaamis/turunduses, meedias, logistikas või turismis/hotellinduses.

3. LÄBIVIIDUD KIRJALIKU AUDITUURINGU TULEMUSED

Käesoleva töö eelmises peatükis vaadati varasemate uuringute metodoloogiat ning nendele tuginedes töötati välja selle töö uuringu metoodika. Selles peatükis hakatakse analüüsima teostatud audituuringu kirjaliku meetodi tulemusi. Kõigepealt esitatakse tulemuste kirjeldav statistika ehk kõige üldisemad näitajad. Järgmisena püstitakse mudel ja viiakse läbi tulemuste analüüs kasutades *Logit* mudelit. Samuti kirjeldatakse analüüsi kaasatavaid sõltumatuid muutujaid.

Töö uuringu tulemusena püütakse leida kinnitust ebavõrdse kohtlemise eksisteerimisele või mitteeksisteerimisele etnilisel alusel ehk vene nimedega inimeste vastu. Samuti võrreldakse saadud tulemusi varasemate uuringutega.

Selles töös kasutatakse audituuringu meetodi üht lähenemisviisi, mida nimetatakse kirjalikuks audituuringuks.

3.1. Läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldav statistika

Käesoleva töö kirjalik audituuring viidi läbi kolme kuu jooksul ehk perioodil veebruar–aprill 2013. Uuringu käigus saadeti kokku 600 CV-d (30.04 seisuga) 300 ettevõttesse. Igasse ettevõttesse saadeti üks komplekt ehk paar elulookirjeldusi koos kaaskirjadega. Esimesena saadeti, nagu oli planeeritud, venepärase nimega naise CV ja kaaskiri ning ühe päeva pärast saadeti eesti naise CV koos kaaskirjaga. Ühele tööandjale saadeti mõlemad CV-d sarnase haridusega (kesk- või kutsekeskharidusega).

Järgmises tabelis on toodud saadetud CV-de arvu ning tagasiside näitajad (vt. tabel 3). Selle töö kontekstis nimetatakse negatiivseks tagasisideks eitavat vastust tööandja poolt kas venepärase nimega naisele, eesti nimega naisele või mõlemale ning üldse vastamata

jätmist. Positiivseks tagasisideks nimetatakse kutset intervjuule, mis esitati kas ühele inimesele või mõlemale. Seega kasutatakse käesolevas töös mõisteid positiivne tagasiside, positiivne vastus ning kutse intervjuule/vestlusele sünonüümidenä.

Tabel 3. Uuringu tulemuste üldised näitajad

	CV-de arv kokku (tk)	Osakaal kogu CV-de arvust	Osakaal vastuse saanud CV-de arvust
Saadetud CV-de koguarv	600		
Tagasiside saanud CV-de arv	243	40,5%	
Positiivse tagasiside saanud CV-de arv	160	26,67%	65,84%
Negatiivse tagasiside saanud CV-de arv	440	73,33%	
sh eitava vastuse saanud CV-de arv	83	13,83%	34,16%
sh vastamata CV-de arv	357	59,5%	

Allikas: koostatud autori poolt läbiviidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Nagu on näha tabelist 3, sai autor uuringu käigus kokku vastuse 40,5% CV-dele kogu saadetud CV-de arvust. Nendest 40,5%-st on ainult 13,83% negatiivseid vastuseid ja ülejäänud 26,67% on positiivsed. Kui vaadata positiivsete ja negatiivsete vastuste suhet, siis kokku vastatud CV-dest kutse vestlusele said 65,84% töötajaid. Vastamata jäid 59,5% CV-dest ehk 357.

Saadud vastuste põhjal saab järeldada, millist tagasiside võimalust tööandjad sageli kasutavad. 243 vastusest 126 oli saadetud posti teel ning 117 antud telefoni teel. Seega puudub oluline erinevus, millist tagasiside võimalust tööandja kasutab. Samuti võib vaadata, kas erinevate tagasiside võimaluste valimisel mängib rolli ettevõtte suurus (vt. tabel 4). Töö autor eeldab, et mida suurem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus, et tööle kandideerijale hakatakse vastama telefoni teel, sest selline võimalus hoiab kokku aega ja tööandja saab kohe kõne jooksul teha otsuseid vastavalt sellele, kas töötaja vastas eitavalt või positiivselt. E-posti teel vastamine võtab rohkem aega, sest tööandja peab kirjutama kandidaadile kirja, ootama vastust ja tihti oma postkasti kontrollima.

Tabel 4. Tagasiside kanalid ettevõtte suuruse lõikes

Tagasi- side võima- lus	Kokku	Ettevõtte suurus			Kutsed vestlusele			Eitavad vastused		
		suur	kesk- mine	väike	suur	kesk- mine	väike	suur	kesk- mine	väike
Telefo- nikõne	117	35	27	55	35	27	55	-	-	-
E-post	126	33	37	56	11	11	21	22	26	35
Kokku	243	68	64	111	46	38	76	22	26	35
		243			160			83		

Allikas: autori koostatud läbiviidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Tabelis 4 on toodud telefoni ning e-posti teel vastamine töötajatele sõltuvalt ettevõtte suurusest. Tabelist võib näha, et väikesed ettevõtted vastavad kandideerijale peaaegu võrdselt nii telefoni kui ka e-posti teel. Suured ettevõtted vastavad samuti väga sarnaselt telefoni ja e-maili teel, samal ajal kui keskmised ettevõtted eelistavad pigem elektroonilise kirja saatmist. Kui vaadata positiivsete ja negatiivsete vastuste lõikes, siis selgub, et kõik ettevõtted kasutavad e-posti rohkem negatiivse tagasiside andmiseks. Vähe kasutatakse e-posti selleks, et kutsuda tööle kandideerijat vestlusele. Samuti pole kasutatud telefoni selleks, et anda negatiivset tagasisidet. Nagu käesoleva uuringu autor eeldas, eelistavad suuremad ettevõtted potentsiaalse töötajaga telefoni teel rääkimist, mitte e-posti kasutamist. Lisaks eelistavad ettevõtted telefonikõnesid positiivse tagasiside andmiseks, sest nagu autor eeldas, on e-posti teel intervjuule kutsumine ajamahukam, sest on vaja oodata, kuni töötaja vastab. Seega võib olla, et e-maili kasutatakse rohkem eitavate vastuste andmiseks.

Kokkuvõtteks vaadeldi selles alapunktis kirjaliku auditi uuringu käigus saadud tulemuste kirjeldavat statistikat. Kokku saadeti 600 CV-d, millest 160 sai positiivse tagasiside. See moodustab 26,67% saadetud 600 CV-st. Üldise tagasiside sai 40,5% CV-dest ning üldse vastamata jäi 59,5% CV-dest. Vaadates tagasiside kanaleid, siis positiivse tagasiside andmiseks eelistavad ettevõtted kandideerijatele helistada, samal ajal kui meili teel antakse rohkem eitavaid vastuseid.

3.2. Mudeli püstitus ning sõltumatute muutujate iseloomustus

Selles alapunktis püstitakse kõigepealt analüüsi jaoks vajalik mudel ning seejärel tutvustatakse sõltumatuid muutujaid.

Kirjaliku audituuringu tulemuste analüüsimiseks võib kasutada *Logit* mudelit, sest selles uuringus on tegemist binaarse muutujaga, mis omab ainult kaht väärtust – 0 või 1, kus 1 tähendab kutset intervjuule (*Logit* mudeli puhul $Y=1$). *Logit* mudeliga saadud tulemused näitavad mõjusuunda, aga tulemuste sisuliseks tõlgendamiseks kasutatakse marginaalseid efekte, mis näitavad, kuidas muutub endogeense muutuja oodatav väärtus, kui eksogeenne muutuja muutub marginaalselt ehk ühiku võrra.

Vajalik *Logit* mudel näeb välja järgmiselt:

$$(1) P_i = E(Y = 1|X_i) = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4j} + \beta_5 X_{5j} + \beta_6 X_{6j} + \beta_7 X_{7j} + \varepsilon_i + \tau_j$$

kus β_0 – vabaliige

X_{1i} – eesti- või venepärane nimi,

X_{2i} – võõrkeeleskus (eesti või vene keel kesk- ning kõrgtasemel),

X_{3i} – haridus (kesk- või kutsekeskharidus),

X_{4j} – ettevõtte suurus,

X_{5j} – ettevõtte juhi rahvus,

X_{6j} – ettevõtte keelekeskkond,

X_{7j} – ettevõtte juhi sugu,

ε_i – kandideerijate tunnuste jääkliige,

τ_j – ettevõtte tunnuste jääkliige.

Esimene sõltumatutest muutujatest on nimi, kas eestipärane või venepärane. Järgmisena on toodud keeleskus. Vaadates võõrkeeleskust (eesti ja vene), valiti see juhuslikult kas kesk- või kõrgtasemel. Seega, vene nimega naiste CV-des võõrkeelena oli märgitud eesti keel ja selle tasemeks oli valitud kas „kõrge“ või „keskmine“. Eesti nimega naiste puhul oli võõrkeeleks vene keel samuti tasemel „kõrge“ või „keskmine“. Kuigi võõrkeeleoskus määrati juhuslikult, võeti siiski arvesse ka konkreetse tööandja nõudmisi. Näiteks kui tööandja nõudis eesti ja vene keelt väga heal tasemel, siis määrati mõlemale tööle kandideerijale võõrkeeleoskus kõrgtasemel. Kuna keeleskus oli määratud juhuslikult, siis tööandjatele saadeti CV-d, kus keeleskused olid järgmised (vt. tabel 5):

Tabel 5. Võõrkeelteoskuse põhilised näitajad

	Eesti keele oskus võõrkeelena		Vene keele oskus võõrkeelena		Mõlemal kandideerijal võõrkeeleoskus „kesktasemel“, komplektid	Mõlemal kandideerijal võõrkeeleoskus „kõrgtasemel“, komplektid
	keskta- semel	kõrgta- semel	keskta- semel	kõrgta- semel		
Kokku saadetud CV-de arv	118	182	161	139	117	138
Tagasiside	41	110	62	89	41	87
Positiivne tagasiside	27	76	41	62	26	61
	22,88%	41,7%	25,47%	44,6%	22,22%	44,20%
Sh kutse mõlemale	14	43	20	37	14	37
Sh kutse vene nimega naisele	5	15	7	13	5	13
Sh kutse eesti nimega naisele	8	18	14	12	7	11

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Vaadates tabelit 5, võib näha, et CV-de varieeruvuse tõttu on keeleoskuse tasemed eestipärase ning venepärase nimega kandideerijate gruppide vahel erinevad. Kokku saadeti 117 komplekti (39% kogu saadetud komplektide arvust), kus mõlemal kandideerijal oli võõrkeeleoskus kesktasemel, 138 komplekti kõrgtasemel võõrkeeleoskusega (46%) ning ülejäänud 15% komplekte oli segatud võõrkeeleoskusega. Seega üks komplekt koosnes eesti keele kesktasemel oskusest ning vene keele kõrgtasemel oskusest ning 44 komplekti olid vastupidi kesktasemel vene keelega ning kõrgtasemel eesti keelega. Kõige rohkem tagasisidet ja positiivseid vastuseid said need kandideerijad, kelle võõrkeeleoskuse tase oli kõrge. Kuigi vene keele kesktasemel oskusega CV-sid saadeti rohkem, vastasid ettevõtted siiski rohkem CV-dele, kus vene keele võõrkeelena oskus oli kõrge. Samal ajal, kui tööandja kutsus vestlusele ainult eesti nimega töötajaid, vastas ta rohkem nendele, kellel oli vene keele oskus võõrkeelena kesktasemel.

Protsentuaalselt, positiivne tagasiside on leitud kokku saadetud CV-de arvu suhtes vastava keeleoskuse taseme juures. Mõlema nimega naised said rohkem positiivseid vastuseid (üle 40%) kõrgtasemel võõrkeeleoskuse juures. Kesktasemel võõrkeeleoskuse

puhul nii eesti-, kui ka venepärase nimega naised said umbes 20% positiivseid vastuseid.

Samuti märkisid mõned ettevõtted oma tööpakkumise nõudmistes, et tööle kandideerija emakeel peab olema eesti keel, mis kohe viib ebavõrdse kohtlemiseni teiste töötajate suhtes, kelle emakeel ei ole eesti keel. Mitmed ettevõtted kirjutasid sellise kriteeriumi eelistuste/soovituste hulka, mitte nõudmistesse. Kuid selline olukord viib ka diskrimineerimiseni, sest töötaja valimisel kandideerijate hulgast annab tööandja eelistuse isikule, kelle emakeel on eesti keel. Oli ainult üks tööpakkumine, kus tööandja soovis vene keele oskust emakeelena.

Uuringusse oli kaasatud ka üks ettevõtte, kes allkirjastas Mitmekesisuse kokkuleppe, millega võttis endale vabatahtliku ülesande edendada mitmekesisust ja võrdset kohtlemist oma ettevõttes (17 Eesti... 2012), kuid saadud vastuste järgi võib öelda, et antud ettevõtte ei täida oma ülesannet uute potentsiaalsete töötajate suhtes.

Kolmas oluline sõltumatu muutuja on haridus (vt. tabel 6). Antud töös uuritakse tõenäosust saada kutset tööintervjuule sõltuvalt hariduse tasemest – kas kesk- või kutsekeskharidusest. Käesoleva töö autor eeldab, et kuna selles uuringus vaadatakse teenindussektori ning kutsekeskhariduseks on vastavalt müüja eriala, siis vestlusele kutsutakse tõenäoliselt rohkem neid inimesi, kellel on kutsekeskharidus.

Tabel 6. Hariduse kirjeldav statistika

Hariduse tase	Kokku saadetud CV-de arvust	Positiivne tagasiside, CV-de arv	sh kutse mõlema	sh kutse venepärase nimega isikule	sh kutse eestipärase nimega isikule	Positiivne tagasiside, %	Kokku tagasiside, CV-de arv
Keskharidus	308	78	52	9	17	25,32%	128
Kutseharidus	292	82	62	11	9	28,08%	115
Kokku	600	160	114	20	26	26,67%	243

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Tabelis 6 on antud hariduse tasemete näitajad kokku saadetud CV-de puhul ning tagasiside saanud naistel, kus eraldi vaadeldakse positiivset ja negatiivset tagasisidet. 300 ettevõttesse saadeti kokku 308 CV-d keskharidusega ning 292 CV-d

kutsekeskharidusega, mis moodustab vastavalt 51% ning 49%. Seega suurt erinevust ei ole. Uurides detailsemalt, moodustab tagasiside (nii positiivne kui negatiivne) kokku keskhariduse puhul 41,6% selle haridustasemega saadetud CV-de arvust ja 21,3% kogu saadetud CV-de arvust ning kutsekeskhariduse puhul on see näitaja vastavalt 39,4% ja 19,2%. Vaadates positiivset tagasisidet, siis keskhariduse puhul said kutse 78 CV-d ning kutsekeskhariduse puhul neli CV-d rohkem. Seega, autori eeldus leidis kinnitust ja intervjuule kutsutakse rohkem kutsekeskharidusega naisi. Samuti said venepärase nimega naised rohkem kutseid CV-dele, kus oli märgitud kutsekeskharidus, samal ajal kui eestipärase nimega naised said rohkem kutseid keskhariduse tasemega CV-dele.

Lisaks keeleoskusele ja haridusele uuris käesoleva töö autor ettevõtteid, sh nende suurust, keelekeskkonda firmas, ettevõtte juhi rahvust ja sugu, sest ka sellest sõltub tööle kandideerijate valimine. Kõigepealt määrati ettevõtete suurus seal töötavate inimeste arvu põhjal. Uue VKEde (Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad) määratluse järgi määratakse ettevõtte suurus järgmiselt: kuni 10 töötajatega ettevõtte on mikroettevõtte; väikeses ettevõttes töötab kuni 50 töötajat, keskmises ettevõttes kuni 250 töötajat. Kui töötajaid on 250 või rohkem, siis see on juba suur ettevõtte (Uus VKEde... 2006: 14). Käesolevas töös on mikro- ja väikesed ettevõtted pandud ühte gruppi. Võib eeldada, et mida suurem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus saada sealt positiivset tagasisidet. Käesoleva töö autor eeldab, et mida väiksem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus, et seal töötavad ainult ühe etnilise grupi liikmed. Seega, vastust väiksemast ettevõttest saab tõenäoliselt kas venepärase nimega naine või eesti nimega naine. Kui aga ettevõtte on suur, siis suurema tõenäosusega seal töötavad erinevate gruppide liikmed ja suurem tõenäosus, et vastust saavad mõlemad kandideerijad. Kuid, see eeldus võib kokku puutuda ettevõtte keelekeskkonda. Samas mida väiksem on ettevõtte, seda kiiremini võib tööandja vastata tööle kandideerijale.

Tagasiside andmise üldine informatsioon ettevõtte suuruse järgi on toodud tabelis 7. Tabelist võib näha, et kõige rohkem vastasid fiktiivsetele isikutele väikesed ettevõtted, mille osakaal kogu tagasisidet andud ettevõtete arvust on 45,27%. Samuti esitasid väikesed ettevõtted kõige rohkem kutseid tööintervjuule – 75, mis moodustab osakaaluna kogu kutsete arvust 46,88% ning osakaaluna kogu saadetud CV-de arvust väikeettevõttesse – 23,15%.

Tabel 7. Saadud vastuste ülevaade ettevõtte suuruse järgi

Tagasiside ettevõtte suuruse järgi	Kokku saadetud CV-de arv	Kokku vastuste arv	Positiivne tagasiside	Minimaalne töötajate arv	Maksimaalne töötajate arv
Suured	140	68	46	250	4500
Keskised	136	65	39	50	244
Väikesed	324	110	75	4	48

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Keskmise suurusega ettevõtted esitasid kutseid 39 taotlusele, suured ettevõtted aga vastasid positiivselt 46 taotlusele. Keskmise suurusega ettevõtted andsid üldise tagasiside kolme CV võrra vähem võrreldes suurte ettevõtetega. Vaadates keskmiste ettevõtete kutseid intervjuule osakaaluna kogu positiivsest tagasisidest, siis see protsent on 24,38. Kui vaadata suurte ettevõtte positiivsete vastuste osakaalu kogu 160 kutsetest, siis see moodustab 28,75%. Vaadates nende ettevõtete positiivse tagasiside osakaalu kokku saadetud CV-de arvust suurettevõttesse, siis see moodustab 32,86%. Seega, vaadates positiivse tagasiside osakaalu kokku saadetud CV-de arvust teatud gruppi ettevõttesse protsentuaalselt, siis tulemused vastasid töö autori ootustele selles mõttes, et kõige rohkem oodati tagasisidet just suurtest ettevõtetest ning kõige vähem – väikestest ettevõtetest.

Kui vaadata ettevõtte suurust seal maksimaalsete ja minimaalsete töötavate inimeste arvu järgi, siis väiksemates ettevõtetes, kus töötab tavaliselt kuni 50 inimest, oli minimaalselt neli töötajat ning maksimaalselt 48. Keskliste ettevõtete puhul oli minimaalne ja maksimaalne töötajate arv ennustatav, sest keskmise ettevõtte suurus määratakse läbi töötajate arvu 50–249. Suurte ettevõtete puhul, kus määratluse järgi töötab 250 või enam inimest, oli maksimaalselt umbes 4500 töötajat.

Kui vaadata ettevõtete vastamise kiirust, siis tavaliselt vastasid tööandjad uuringu käigus umbes nädala jooksul. Kuid oli ka erandeid, näiteks vastati juba samal või järgmisel tööpäeval. Kuid selline tagasiside oli enamasti e-maili teel, seega oli võimalus välja mõelda põhjus ja kirjutada tööandjale eitav vastus. Samuti oli ettevõtteid, kes vastasid kolme nädala pärast või isegi viie nädala pärast. Sellist olukorda võib seletada esimese ettevõtte puhul sellega, et see on väga suur rahvusvaheline firma. Teine ettevõtte on aga väike. Seletuseks võib olla ka see, et mõlema ettevõtte puhul olid vastused

negatiivsed ehk võib arvata, et positiivse tagasiside andsid need ettevõtted kiiresti ja pärast hakati vastama ülejäänud kandidaatidele, kes ei sobinud antud ametikohtadele.

Veel üks oluline aspekt, mida töö autor soovib uurida, on vastanud ettevõtete juhid. Esialgu töö autor planeeris analüüsida ettevõtte omanikke, kuid uuringu käigus selgus, et parem oleks vaadata ettevõtte juhte, sest teatud ettevõtte kättesaadavate andmete põhjal on tegemist rohkem mitte omanikuga, vaid juhiga. Käesoleva töö kontekstis vaatab autor juhi rahvuse tema nime põhjal ehk kas ettevõtte juht on venepärase nimega, eestipärase nimega või välismaine. Töö autor eeldab, et sellest tunnusest ka sõltub tõenäosus saada kutse intervjuule (vt. tabel 8).

Tabelist 8 võib näha, et uuringu käigus vastasid ning andsid positiivset tagasisidet kõige rohkem need ettevõtted, mille juhiks on eestipärase nimega inimene. Selliste ettevõtete vastamismääraks on 72,43% ehk 176 vastust. Positiivset tagasisidet andis neist 117 ettevõtet (73,12%) ja 59 ettevõtet andis eitava vastuse.

Tabel 8. Tagasiside kirjeldav statistika sõltuvalt juhi nimest

Juhi tüüp	Kokku saadetud CV-de arv	Kokku tagasisidet andnud ettevõtted	Osakaal tagasisidet andnud ettevõtetest	Positiivset tagasisidet andnud ettevõtted	Osakaal
Välismaine juht	138	55	22,63%	35	21,88%
Eestipärase nimega	412	176	72,43%	117	73,12%
Venepärase nimega	50	12	4,94%	8	5%
Kokku	600	243		160	

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Kõige vähem vastasid need ettevõtted, kelle juht on venepärase nimega. Kokku vastasid need ettevõtted ainult 12 kandideerijale (4,94% kogu tagasisidet andnud ettevõtetest) ning andsid positiivset tagasisidet enamusele ehk 8 töötajale, mis moodustab 5 protsendipunkti kogu positiivse tagasiside arvust.

Välismaise juhiga ettevõtted andsid tagasisidet peaaegu 4,5 korda rohkem kui ettevõtted, kelle juht on venepärase nimega ning umbes kolm korda vähem kui eesti juhiga ettevõtted. Välismaised ettevõtted andsid 21,88% positiivset tagasisidet kogu positiivseid vastuseid andnud ettevõtete arvust ning eestipäraseid ettevõtteid – 73,12%.

Samuti püütakse uurida uuringusse kaasatud ettevõtete keelekeskkonda, sest sellest võib sõltuda tööandja eelistus kandideerijate valimisel. Ettevõtte keelekeskkonda tavaliselt mõõdeti seal töötavate inimeste nimede järgi. Kui ettevõtte kodulehel on avatud töötajate nimed (tavaliselt väikeste ja harva ka keskmiste ettevõtete puhul), siis nende põhjal tegi autor otsuse selle kohta, milline keskkond on teatud ettevõttes. Kui ettevõttes domineerivad eesti nimega töötajad, siis keelekeskkond on eesti ja vastupidi. Kui, näiteks väikeses ettevõttes, mille suurus on 6-15 töötajat, töötavad eestipäraste nimedega inimesed ja üks venepärase nimega inimene, siis keelekeskkond on ka eesti. Kui aga selles ettevõttes töötab juba kaks või rohkem venepärase nimega inimesi, siis keelekeskkond on juba segatud. Kui aga töötajate nimesid ei saa vaadata, eriti suurte firmade puhul, siis töö autor vaatas konkreetse ettevõtte kodulehe internetis. Kui kodulehel toodud informatsioon oli ainult ühes keeles, näiteks eesti keeles, siis võib järeldada, et ettevõttes domineerib eesti keelekeskkond ja vastupidi. Kui kodulehel on toodud piisavalt informatsiooni nii eesti, kui ka vene keeles, siis järelikult selles ettevõttes on sega-keelekeskkond.

Võib eeldada, et ettevõtte juht ning keelekeskkond on omavahel seotud. See tähendab, et venepärase nimega juht võib eelistada samast rahvusest töötajaid, samal ajal kui eesti nimega juht võtab tööle rohkem eesti nimega tööle kandideerijaid. Välismaise juhi eelduste kohta on raske midagi öelda ja järeldusi tehakse pigem saadud tulemuste põhjal. Seega võib eeldada, et vene juhiga ettevõttes domineerib vene keelekeskkond ja tööle võetakse suurema tõenäosusega vene nimedega inimesi.

Samuti huvitas autorit ka see, kuidas sõltub tõenäosus saada kutset intervjuule ettevõtte juhi soost. Kuna käesoleva töö uuringus osalevad naissoost fiktiivsed isikud, siis võib eeldada, et neid rohkem kutsuvad vestlusele samast soost juhid (vt. tabel 9).

Tabeli 9 järgi saadeti fiktiivsed CV-d üsna sarnaselt eesti ja sega-keelekeskkonnaga ettevõttesse, kuid oluliselt rohkem andsid tagasisidet eesti keelekeskkonnaga ettevõtteid. Positiivne tagasiside oli nende puhul 30% kokku 300 saadetud CV-st. Sega-keelekeskkonna puhul on see umbes 24%. Vene keelekeskkonnaga ettevõtete positiivne tagasiside on umbes sama suur nagu sega-keelekeskkonna puhul.

Tabel 9. Ettevõtte keelekeskkonda ja juhi soo kirjeldav statistika

	Ettevõtte keelekeskkond			Ettevõtte juhi sugu	
	eesti	vene	segatud	mees	naine
Kokku saadetud CV-de arv	300	44	256	452	148
Tagasiside	149	11	83	183	60
Positiivne tagasiside	90	9	61	115	45
Osakaal saadetud CV-de arvust	30%	20,45%	23,83%	25,44%	30,41%

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Vaadates ettevõtte juhi sugu, siis positiivse tagasiside osakaal mees- ja naissoost juhtide puhul erineb 5% võrra ehk nagu töö autor eeldas, kutsuvad naissoost juhid tööle kandideerijaid vestlusele rohkem kui meessoost juhid.

Kokkuvõtteks võib antud alapunkti kohta öelda, et uuringusse kaasati nii isiku tunnuseid, nagu nimekuju, haridustase ja keeleoskus, kui ka ettevõtte tunnuseid nagu selle suurus, keelekeskkond, juhi rahvus ja sugu. Keeleoskuse puhul saadeti kõige rohkem CV-sid kõrgtasemel eesti keele oskusega ning kesktasemel vene keele oskusega. Hariduse puhul saadeti üldiselt võrdselt mõlema haridustasemega CV-sid, kuid ettevõtted kutsusid vestlusele rohkem kutsekeskharidusega naisi. Ettevõtte tunnuste järgi andsid kõige rohkem tagasisidet suured eesti keelekeskkonnaga ettevõtted ning need, kus juht on eestipärase nimega naine.

3.3. Kirjaliku audituuringu tulemused, kasutades püstitatud mudeli analüüsi

Selles alapunktis tuuakse välja detailsem tulemuste analüüs ning lisaks analüüs kasutades *Logit* mudelit ja tulemuste tõlgendamine kasutades marginaalseid efekte.

Detailsemat ülevaadet CV-dest, mis said positiivseid vastuseid, võib näha tabelis 10. Tabelisse 10 on pandud positiivse tagasiside näitajad. Siin vaadati, kas üks tööandja vastas positiivselt ainult ühele kandideerijale kahest või mõlemale.

Tabel 10. Positiivse tagasiside varieeruvus

	CV-de arv	Osakaal kogu positiivsest tagasisidest	Osakaal positiivsest tagasisidest ühele isikule
Võrdne kohtlemine			
Positiivsed vastused mõlemale	114	71,25%	
Ebavõrdne kohtlemine	46	28,75%	100%
sh positiivsed vastused ainult venepärase nimega naisele	20	12,50%	43,48%
sh positiivsed vastused ainult eestipärase nimega naisele	26	16,25%	56,52%

Allikas: koostatud autori poolt läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal

Uurides tabelit 10, võib järeldada, et kõige rohkem kutsus tööandja vestlusele mõlemaid töötajaid ehk nende näitajate põhjal saab öelda, et 71,25% juhul eksisteerib võrdne kohtlemine. Ülejäänud 28,75% juhtudel tekkis ebavõrdne kohtlemine kas vene- või eestipärase nimega inimese suhtes. Kogu tööandja kutsete arvust said venepärase nimega naised ainult 20 kutset ehk 12,5%, samal ajal kui eesti nimega naised said 6 positiivset vastust rohkem, mis moodustab 16,25% kogu positiivse tagasiside arvust. Vaadates kahe viimase näitaja omavahelist suhet, võib järeldada, et eesti nimedega kandideerijad said 56,52% kogu positiivsest tagasisidest ning venepäraste nimedega naised said ülejäänud 43,48% kutseid tööandjalt. Kuid seda tulemust võivad mõjutada ka teised tegurid, nagu haridus, keeleoskus, ettevõtte suurus, keelekeskkond, juhi rahvus ja sugu, mida on vaja ka uurida.

Järgmises tabelis 11 on toodud positiivse tagasiside analüüs. Siin on toodud kõik positiivsed vastused vene ning eesti nimega töötajatele, võttes arvesse ka sellist tagasisidet, kui tööandja kutsus intervjuule mõlemat naist.

Tabel 11. Üldise positiivse tagasiside varieeruvus ja suhe

	Kokku saadetud CV-de arv	Kokku positiivne tagasiside	Osakaal	Suhe
Positiivne tagasiside venepärase nimega isikule	600	77	25,67%	1,1
Positiivne tagasiside eestipärase nimega naisele		83	27,67%	

Allikas: autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Tabelist 11 võib näha, et kokku said venepärase nimega naised 77 positiivset vastust (20+57) ning eestipärase nimega naised said kokku 83 positiivset vastust (26+57), mis annab kokku 160 positiivset vastust. Kutse vestlusele venepärase nimega naistele moodustab 25,67% kogu saadetud CV-de arvust, samal ajal kui positiivne vastus eesti nimega naistele moodustab 27,67% ehk 2% võrra rohkem. Nende omavaheline suhe on 1,1, mis tähendab, et eksisteerib 10%-ne ebavõrdne kohtlemine venepärase nimega töötaja suhtes. Kui eestipärase nimega töötaja saadab 10 CV-d tööandjatele, siis venepärase nimega töötaja peab saatma 11 CV-d selleks, et saada sama palju kutseid intervjuule nagu eesti nimega töötaja. Kuid see suhe tuli statistiliselt ebaoluline olulisusnivool 0,05.

Järgmisena analüüsitakse saadud andmeid, kasutades *Logit* mudelit. Analüüsi käigus viidi läbi klasterdamine. Klasterdamist kasutatakse selleks, et korrigeerida standardvigu mudelis, kui on tegemist veastruktuuriga (Wooldridge 2003: 133). See tähendab seda, et uuringu tulemusena saadeti 600 CV-d 300 ettevõttesse ehk kaks CV-d igasse ettevõttesse, mis tähendab, et kokku jaotati 600 CV-d ehk vaatlust 300 klastrisse. Kogutud andmeid hinnati kahe mudeliga. Esimeses mudelis hinnati selliseid tunnuseid nagu nimi, haridustase ning ettevõtte tunnustest ettevõtte suurust, keelekeskkonda, juhi rahvust ja sugu. Teises mudelis hinnati lisaks ka tööle kandideerijate keeleoskust ehk teises mudelis vaadeldi võõrkeeleoskuse ja nimekuju ristefekti. Hinnatud *Logit* mudeli tulemused on toodud tabelis 12. Tabelis on toodud parameetri hinnangud ja marginaalsed efektid, mida kasutatakse *Logit* mudeli hindamistulemuste tõlgendamiseks. Sulgudes on toodud standardhälbed. Iga toodud mudeli Pseudo R^2 on 0,0476, mis näitab mudeli headust. Iga näitajate grupi puhul on toodud referentsgrupp ehk selline muutuja, millega võrreldakse teisi sõltumatuid muutujaid.

Logit mudeliga analüüsi läbiviimiseks püstitab töö autor sellise nullhüpoteesi, et iga inimene (eesti- ja venepärase nimega), kes saadab CV ettevõttesse, saab tõenäoliselt kutse tööintervjuule. Teisisõnu tähendab see, et kui kaks fiktiivset isikut saadavad oma peaaegu võrdsed CV-d ja kaaskirjad ettevõttesse, siis tõenäoliselt saavad mõlemad kas positiivse või negatiivse tagasiside.

Tabel 12. Hinnatud *Logit* mudeli tulemused ja marginaalsed efektid

	Mudel 1		Mudel 2	
	parameetri hinnang	marginaalsed efektid	parameetri hinnang	marginaalsed efektid
Nimi (referentsgrupp: eestipärane nimi)				
Venepärane nimi	-0,10 (0,121)	-0,019 (0,023)	-0,352 (0,222)	-0,054 (0,035)
Hariduse tase (referentsgrupp: keskharidus)				
Kutseharidus	0,127 (0,230)	0,024 (0,044)	0,128 (0,229)	0,019 (0,035)
Ettevõtte suurus (referentsgrupp: väikeettevõtte)				
Keskmise suurusega ettevõtte	0,527 (0,321)	0,107 (0,069)	0,527 (0,319)	0,088 (0,056)
Suurettevõtte *	0,885 (0,333)	0,186 (0,074)	0,790 (0,332)	0,136 (0,058)
Ettevõtte keelekeskkond (referentsgrupp: eestimaine)				
Vene keelekeskkond	-0,072 (0,503)	0,014 (0,093)	0,129 (0,523)	0,020 (0,086)
Segatud keelekeskkond *	-0,652 (0,307)	-0,121 (0,055)	-0,655 (0,308)	-0,121 (0,054)
Ettevõtte juhi rahvus (referentsgrupp: eesti juht)				
Vene juht	-0,711 (0,472)	-0,116 (0,064)	-0,779 (0,487)	-0,097 (0,052)
Välismaine juht	-0,081 (0,326)	-0,015 (0,061)	-0,010 (0,331)	-0,001 (0,051)
Ettevõtte juhi sugu (referentsgrupp: meessoost juht)				
Naissoost juht	0,355 (0,269)	0,071 (0,056)	0,254 (0,269)	0,040 (0,045)
Võõrkeeleoskuse tase				
Kõrgtasemel eesti keel*venepärane nimi			0,235 (0,286)	0,037 (0,047)
Kõrgtasemel vene keel*eestipärane nimi			-0,235 (0,286)	-0,043 (0,050)
Vabaliige *	-1,119 (0,241)		-1,393 (0,269)	
Pseudo R ²	0,0476		0,0476	

*- näitaja on statistiliselt oluline 0,05 olulisusnivool

Allikas: koostatud autori poolt läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Vaadates tabelit 12, saab teha järelduse, et üldiselt on mõlemad mudelid statistiliselt olulised. Esimese mudeli marginaalse efekti järgi on venepärase nimega inimesel eestipärase nimega inimesega võrreldes 1,9% võrra väiksem tõenäosus saada ettevõttest positiivset tagasisidet. Kuid see näitaja on statistiliselt ebaoluline ehk tõepoolest ei saa kindlasti järeldada, et nimi mõjutab ettevõtte otsust. Statistiliselt olulised sõltumatud muutujad on ettevõtte suuruse puhul suurettevõtte ja ettevõtte keelekeskkonna puhul

segatud keskkond. Tõenäosus saada kutse vestlusele on suurettevõttes 18,6% võrra suurem võrreldes väikeettevõttega. Ettevõtte segatud keelekeskkond vähendab tõenäosust saada positiivset tagasisidet 12,1% võrra võrreldes eesti keelekeskkonnaga. Ülejäänud muutujad olid statistiliselt ebaolulised.

Seega mõjutavad positiivse kutse saamist pigem ettevõtte tunnused, mitte isiku tunnused. Vaadates esimest mudelit, suurendab kutsehariduse tase tõenäosust saada kutset intervjuule 2,4% võrra võrreldes keskharidusega. Veel üks huvitav näitaja on ettevõtte juhi sugu. Mudeli 1 põhjal võib järeldada, et kui ettevõtte juht on naine, siis tõenäosus saada positiivset tagasisidet antud ettevõttest suureneb 7,1% võrra võrreldes meessoost juhiga.

Vaadates teist mudelit, kuhu on lisatud võõrkeeleoskus kõrgtasemel, saab teha järelduse, et kõrgtasemel eesti keele oskus vähendab tõenäosust saada kutset intervjuule venepärase nimega inimesel 5,4% võrra (vähenes 3,5% võrreldes esimese mudeliga). Vaadates nimekuju ja keeleoskuse ristefekti, võib järeldada, et vestlusele kutsutakse rohkem neid kandideerijaid, kellel on eesti keele oskus võõrkeelena kõrgtasemel ning vähem neid, kelle vene keele oskus võõrkeelena on samal tasemel. Suurettevõtte puhul vähendas kõrgtasemel võõrkeeleoskuse lisamine mudelisse tõenäosust saada kutset vestlusele 5% võrra.

Ettevõtte segatud keelekeskkonna protsent ei muutunud kahes mudelis, seega see keskkond vähendas tõenäosust saada kutset intervjuule 12,1% võrra võrreldes eesti keelekeskkonnaga.

Kokkuvõtteks võib öelda, et venepärane nimi kahes mudelis oli statistiliselt ebaoluline 0,05 olulisusnivool. Seega nimi üldiselt ei mõjuta positiivse tagasiside saamist. Positiivset vastust mõjutavad ettevõtte suurus ja keelekeskkond. Võõrkeeleoskuse puhul eelistavad antud uuringusse kaasatud ettevõtted intervjuule kutsuda venepärase nimega inimesi, kellel on eesti keele oskus kõrgtasemel ja eestipärase nimega inimesi, kellel on vene keele oskus kesktasemel. Niisiis mängib eesti keele oskuse tase olulist rolli, kuid vene keele oskus ei ole väga oluline tööle kandideerimisel. Samuti eelistatakse kutsuda vestlusele neid inimesi, kellel on kutsekeskharidus.

Järgmisena vaadeldakse detailsemalt tagasiside varieeruvust ettevõtte selliste tunnuste alusel nagu suurus, juhi rahvus ja sugu ning keelekeskkond (vt. tabel 13).

Tabel 13. Tagasiside varieeruvus ettevõtte tunnuste järgi

	Kokku saadetud CV-de arv (tk)	Positiivne tagasiside (tk)	Osakaal (%)	Kutse mõlemale naisele (tk)	Kutse venepärase nimega naisele (tk)	Kutse eestipärase nimega naisele (tk)
Ettevõtte suurus						
suur	140	46	32,86%	32	7	7
keskmine	136	39	28,68%	32	1	6
väike	324	75	23,15%	50	12	13
Ettevõtte juhi rahvus						
eesti	412	117	28,4%	82	12	20
vene	50	8	16%	4	4	1
välismaine	138	35	25,36%	28	4	5
Ettevõtte keelekeskkond						
eesti	300	90	30%	62	8	20
vene	44	9	20,45%	4	4	1
segatud	256	61	23,83%	48	8	5
Ettevõtte juhi sugu						
mees	452	115	25,44%	82	14	19
naine	148	45	30,41%	32	6	7

Allikas. autori koostatud läbi viidud kirjaliku audituuringu tulemuste põhjal.

Tabelist võib näha, kuidas ettevõtted andsid positiivset tagasisidet sh kutseid intervjuule vastavalt erinevatele tunnustele. Esimesena on toodud ettevõtte suurus. Kõige vähem said kutseid venepärase nimega naised keskmise suurusega ettevõtetest. Suured ja keskmise suurusega ettevõtted annavad võrdselt kutseid mõlemale kandideerijale. Lisaks eelistavad keskmise suurusega ning väikesed ettevõtted anda tagasisidet ehk kutseid eestipärase nimega naistele, samal ajal kui suured ettevõtted kutsuvad vestlusele võrdselt nii eesti kui ka vene nimega kandideerijaid.

Vaadates ettevõtte juhi tunnuste järgi, siis vene nimega juht eelistab venepärase nimega naisi. Samal ajal eelistab eesti nimega juht kutsuda intervjuule eestipärase nimedega naisi. Välismaisel juhil puuduvad eelistused, sest ta kutsub vestlusele peaaegu võrdselt nii vene- kui ka eestipärase nimega kandideerijaid.

Ettevõtte keelekeskkonna seisukohalt eelistavad need ettevõtted, kus on või domineerib eesti keelekeskkond, eestipärase nimedega inimesi 2,5 korda rohkem kui vene nimedega inimesi. Ettevõtted, kus domineerib vene keelekeskkond, eelistavad rohkem

venepärase nimega kandideerijaid. Samal ajal segatud keelekeskkonnaga ettevõtted (sh eesti ja vene, eesti ja muu, vene ja muu keel) eelistavad intervjuule kutsuda venepäraste nimedega naisi.

Vaadates aga, mis soost ettevõtte juht on, siis protsentuaalselt naissoost juhid kutsuvad tööintervjuule viie protsendipunkti võrra rohkem naisi võrreldes meessoost juhtidega. Samas meessoost juhid annavad rohkem positiivset tagasisidet eestipäraste nimedega kandideerijatele. Samal ajal naissoost juhid kutsuvad vestlusele umbes samapalju vene- ja eestipäraste nimedega naisi.

Kokkuvõtteks oli *Logit* mudeli järgi tõenäosus saada kutset intervjuule sõltuvalt nimekujust statistiliselt ebaoluline, olulisusnivool 0,05. Seega oluliselt ei sõltu kandideerija nimekujust ettevõtte otsus, kas kutsuda teatud töötaja intervjuule või mitte. Statistiliselt olulised olid vaid ettevõtte suurus ning segatud keelekeskkond. See tähendab, et suuremas ettevõttes on suurem tõenäosus saada kutse intervjuule ehk suurettevõtte puhul on venepärase nimega naise tõenäosus saada positiivne vastus kahe mudeli järgi 13,6–18,6% suurem võrreldes väikeettevõttega. Samal ajal ettevõtte sega-keelekeskkond vähendab tõenäosust saada kutset vestlusele 12,1% võrreldes eesti keelekeskkonnaga.

3.4. Saadud tulemuste tõlgendus ja võrdlus varasemate uuringutega

Eelmises alapunktis analüüsiti detailselt kirjaliku audituuringu tulemusi. Kokku saadetud 600 CV-st said 243 vastuse. Nendest vastuse saanud CV-dest oli tagasiside positiivne 160 CV puhul. Venepärase nimega naised said kokku 77 kutset tööintervjuule ja eestipärase nimega naised said kuue CV võrra rohkem positiivseid vastuseid. Nende näitajate omavahelise suhte leidmiseks võttis autor kokku positiivsed vastused eestipärase nimega naistele ning kutsed venepärase nimega naistele. Nende näitajate omavaheline suhe on 1,1. Selle põhjal võib teha järelduse, et üldiselt ebavõrdne kohtlemine puudub või see on väga väike ehk ainult 10%, ja nagu käesoleva töö autor eeldas, eksisteerib ebavõrdne kohtlemine venepärase nimega naiste suhtes. Nagu juba öeldud, siis selleks, et saada võrdset arvu kutseid töövestlusele

võrreldes eestipärase nimega kandideerijaga, peab venepärase nimega töötaja saatma ühe CV võrra rohkem. *Logit* mudeli järgi on positiivse tagasiside sõltuvus nimekujust statistiliselt ebaoluline ehk ei saa väita, et nimekuju mõjutab ettevõtte juhi otsust, kas kutsuda kandideerija vestlusele või mitte. Seega käesoleva uuringu jaoks püstitatud nullhüpoteesi, mis seisneb selles, et kui inimene saadab CV ettevõttesse, siis ta tõenäoliselt kutsutakse vestlusele, ei saa ümber lükkata, kuna erinevus positiivse tagasiside saamisel eesti- ja venepärase nimedega naiste vahel ei ole statistiliselt oluline.

Analüüsi järgi mõjutavad töandja otsust ainult ettevõtte suurus (suurettevõtte) ja keelekeskkond (segatud). Mida suurem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus saada kutset intervjuule. Samal ajal väheneb tõenäosus saada positiivset tagasisidet segatud keelekeskkonna puhul võrreldes eesti keelekeskkonnaga. Ülejäänud näitajad ei mõjutanud oluliselt töandja otsust positiivse tagasiside andmisel.

Vaadates eelmisel aastal Eestis läbi viidud uuringut (Uudmäe, 2012), mille tulemusena eksisteeris tugevam 30%-ne diskrimineerimine vene nimega naiste suhtes, tuli käesolevas töös see protsent kolm korda väiksem. See erinevus võib olla seotud olukorraga, et 2012. aasta uuringus analüüsiti kõrgharidusega naisi ja töövaldkond oli pigem seotud majandusalaga. Käesolevas töös analüüsiti madalama hariduse tasemega naisi ning oli valitud laiem töövaldkond – teenindus. Teisisõnu olid eelmise aasta töös kandideerijad rohkem spetsialiseerunud konkreetsematele ametikohtadele ja võib olla töökohtade arv oli piiratud. Klienditeeninduse valdkonna ametikohtadele kandideerimiseks pole vaja konkreetseid oskusi, samuti ei ole töökogemus selles valdkonnas alati vajalik ega väga oluline, kuigi annab eelise. Teiseks on tööotsinguportaalides väga palju erinevaid tööpakkumisi, eriti rohkelt pakutakse tööd suuremates või uutes avatud kauplustes ning sellest tulenevalt on tööjõunõudlus siin suurem. Samuti võib loota, et võrdse kohtlemise seadused mõjutavad töandjaid ja mängivad olulist rolli, kui töandja hakkab valima tööle kandideerijatest kõige sobivamat.

Tulemuseks saadud väiksem ebavõrdse kohtlemise protsent võib olla seotud ka tööpuuduse näitajatega noorte seas. Statistikaameti andmete põhjal oli töötuse määr 2013. aasta I kvartalis 10,2%. Võrreldes eelmise aasta I kvartaliga, kui Evelyn Uudmäe viis läbi oma uuringu, vähenes tööpuudus 1,3 protsendipunkti võrra. „Kuigi 15–24-

aastastest noortest enamik (61%) on majanduslikult mitteaktiivsed (valdavalt õpingute tõttu), on töötus noorte seas alati vanemaelistest kõrgem. Sellel on mitmeid põhjusi, näiteks veel lõpetamata haridustee ning vähene või puuduv töökogemus“, teatab Statistikaamet. Naiste tööhõive natuke kasvas ning meeste hõive vähenes. (Noorte... 2013)

2011. aastal Eestis läbi viidud pilootuuringu põhjal (Bõstrova: 2011) saavad venepärase nimega töötajad rohkem kutseid kui eestipärase nimega töötajad. Võrreldes seda Uudmäe uuringu ning käesoleva uuringuga on tulemused vastupidised.

Kui vaadata varasemaid uuringuid üle maailma (vt. 1.4 alapunkt), siis kõige sarnasem käesolevale tulemusele on Kaasi ja Mangeri audituuring tööjõuturul etnilisel alusel, mis viidi läbi 2010. aastal Saksamaal. Kaas ja Manger said tulemuseks 14% diskrimineerimist türgipärase nime suhtes, samal ajal kui käesolevas töös on see tulemus ainult neli protsendipunkti võrra väiksem ehk väga sarnane, kuid samal ajal statistiliselt ebaoluline.

Ülejäänud läbi vaadatud uuringute puhul toimub suurem diskrimineerimine. Näiteks Bertrand ja Mullainathan leidsid 2004. aastal oma uuringuga 50% diskrimineerimise afroameerikapärase nime suhtes ehk diskrimineerimine oli viis korda suurem kui käesolevas töös. Väga sarnase tulemuse said ka Brown ja Gay oma 1985. aasta uuringus, mille tulemusena selgus diskrimineerimine 49% juhtudest ehk samuti peaaegu 5 korda suurem tulemus kui antud töös. Samuti leidsid Riach ja Rich oma 1991. aastal läbi viidud analüüsis mitu korda rohkem ebavõrdset kohtlemist rassilise tunnuse järgi.

Kuigi varem läbiviidud uuringute puhul eksisteeris suurem ebavõrdne kohtlemine kui selles uuringus, siiski üldiselt eksisteerib diskrimineerimine vähemusgrupi liikmete suhtes (v.a Anna Bõstrova pilootuuring), kuid käesolevas uuringus see tuli statistiliselt ebaoluline.

Samuti võib vaadata ebavõrdset kohtlemist lähtudes ettevõtte tunnustest. Näiteks võib töötaja valik sõltuda ettevõtte suurusest, juhi rahvusest ja soost ning keelekeskkonnast ettevõttes. Selles töös selgus, et vene nimega juhid eelistasid tööle võtta pigem venepärase nimega naisi, samal ajal kui eesti nimega juhid eelistasid vastupidiselt eesti

nimega tööotsijaid. Kuid see tulemus ei ole päris täpne sellepärast, et uuringusse kaasatud valimi maht on väike.

Ettevõtte keelekeskkonna puhul eksisteerib ka sama tulemus nagu ettevõtte juhi rahvuse puhul. Kui vaadata kutseid intervjuule sõltuvalt haridusest, siis vaatamata sellele, et saadeti rohkem CV-sid keskharidusega kui kutsekeskharidusega, said positiivset tagasisidet rohkem CV-d, kus haridustasemeks oli märgitud kutseharidus. Võõrkeeleoskuse puhul eelistatakse märgatavalt rohkem vene nimega naisi, kelle eesti kui võõrkeele oskus on kõrgtasemel, samal ajal kui eestipärase nimega naiste puhul eelistatakse vene keele oskust vaid kesktasemel.

Töö autorit huvitas väga ka selline aspekt, et otsus võib sõltuda sellest, kas tööandja, kes teeb valiku tööle kandideerijate vahel, on nais- või meessoost. Võib olla võtab naissoost tööandja tööle rohkem naissoost inimesi, samal ajal kui meessoost tööandja võib võtta tööle rohkem mehi ja vähem naisi. Analüüsi käigus selline arvamus leidis tõestust, ehk naissoost juht kutsub vestlusele umbes viis protsendipunkti võrra rohkem naisi võrreldes meessoost juhiga.

Kuid käesoleva töö uuringu tulemusena saadud ebavõrdse kohtlemise protsendi võivad mõjutada mõned tegurid. Näiteks, ettevõtte juhi tunnused ei pea alati mõjutama positiivse tagasiside andmist. See tähendab, et juht ja inimene, kes tegeleb töötajate värbamisega ehk kes võtab tööle või kutsub vestlusele tööotsijaid on kaks erinevat inimest. Kuid käesolevas töös eeldati, et positiivse vastuse andmine sõltub just juhist.

Lisaks mängivad olulist rolli ka tehnilised põhjused. Tööotsinguportaalides saadeti CV-d lisadena ehk manuses, mis võtab tööandjal rohkem aega selle läbivaatamiseks. Tavaliselt sisestatakse CV-d portaali ehk koostatakse portaalikeskkonnas, ja kui tööotsija kandideerib sellise elulookirjeldusega, siis tööandjal on lihtsam sellist CV-d vaadata ja teistega võrrelda. Samuti võib tekkida olukord, kui eraldi failina saadetud CV jääb tööandjale nähtamatuks, sest ta lihtsalt ei märganud seda. Näiteks kui ettevõtte sai eesti nimega naise CV ja ei näinud või ei märganud venepärase nimega naise CV-d.

Esimene asi, mida tööandja näeb, kui vaatab tööle kandideerija CV-d, on nimi. Võib olla vaatab diskrimineeriv tööandja kõigepealt eestipärase nimega kandidaate ja alles

siis, kui nende hulgas puudub sobilik või ka huvi pärast vaatab ka venepärase nimega kandidaatide CV-sid.

Vaadates käesoleva uuringu diskrimineerimist teooriate aspektist, siis siin leiab kinnitust nii Beckeri eelistuste teooria kui ka statistilise diskrimineerimise teooria. Beckeri teooria leiab kinnitust selles mõttes, et ettevõtte, kus on rohkem eestipärase nimega töötajaid, kutsub ka vestlusele rohkem eestipärase nimega kandideerijaid. Sellel juhul on tagatud segregatsioon ehk ühes kollektiivis töötavad ühe ja sama etnilise grupi inimesed. Tegelikult võib see olla ratsionaalne käitumine ja põhjendatud ebavõrdne kohtlemine, kuid vaadates Beckeri teooriat, on see kindlasti põhjendamata ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine. Beckeri eelistuste teooria järgi võetakse tööle nii enamuse kui ka vähemuse esindajaid, kuid viimastele makstakse madalamat palka. Kuna käesoleva töö analüüsi tulemusena eksisteerib vaid 10%-line ebavõrdne kohtlemine venepäraste nimedega naiste suhtes, siis üldiselt võib öelda, et töövestlusele kutsutakse peaaegu võrdselt nii eesti- kui ka venepäraste nimedega naisi ehk nii enamuse kui ka vähemuse esindajaid. Kui aga tööle võetakse mõlemaid kandideerijaid, siis võib oodata töötasude ebavõrdsust nende vahel.

Statistilise diskrimineerimise teooria võib ka esineda käesoleva töö uuringu puhul, sest vaadates kandideeriya nimekuju, kasutab tööandja kogu etnilise grupi keskmist tootlikkust, sest ta ei tea konkreetse kandideeriya oskusi. Seega võib kogu grupi keskmine tootlikkus olla alahinnatud võrreldes konkreetse tööle kandideeriya oskustega. Lähtuvalt sellest ebatäiuslikust informatsioonist ehk müra-signaalist (*noise signal*) võib tööandja vältida nende kandideeriya vestlusele kutsumist.

Kokkuvõtteks võib käesoleva uuringu tulemuste põhjal järeldada, et kuigi jätkuvalt eksisteerib ebavõrdne kohtlemine venepäraste nimedega naiste puhul, siiski nüüd ei ole see tulemus statistiliselt oluline. Seega tööotsija nimekuju pigem ei mõjuta tööandja otsust kutsuda konkreetne isik intervjuule või mitte. 10%-line ebavõrdne kohtlemine võib olla seotud nii CV-des toodud haridustasemega, mis on madalam võrreldes eelmise aasta uuringuga kui ka töösektoriga, kus otsiti sobivaid tööpakkumisi. Lisaks võivad tulemust mõjutada ka tööpuuduse näitajad, kuna on näha tööpuuduse vähenemist 2013. aasta esimeses kvartalis võrreldes sama kvartaliga eelmisel aastal ning seepärast

nõudlus tööhõivele suurenes, mis toob omakorda kaasa ebavõrdse kohtlemise vähenemise.

Samuti võivad uuringu tulemusi mõjutada mitmed põhjused, mida uuringu läbiviija saab eemaldada või neile mõju avaldada, kuid ka sõltumatud põhjused, mida muuta ei saa.

Lisaks võib öelda, et tööandjad vaatavad vene nimega naise CV-d läbi rangemalt võrreldes CV-ga, kus on toodud eestipärase nimega naise andmed. Uuringu alguses eeldas autor seda, et keeleoskus mängib olulist rolli tööle kandideerimisel, sest käesolevas uuringus vaadati teenindussektorit, kus on väga palju klientidega suhtlemist. Saadud tulemuste põhjal võib öelda, et niisugune eeldus leidis kinnitust vaid venepärase nimega naiste puhul. Kuigi uuring viidi läbi Tallinnas, kus vene keelt emakeelena kasutab 46,4% tallinlastest, kutsuti tööintervjuule siiski rohkem naisi, kelle eesti keele oskus on kõrgtasemel ning eestipärase nimega naiste puhul eelistati kesktasemel vene keele oskust. Kuid tegelikkuses on vaja ka kõrgemal tasemel vene keele oskust, selleks et tagada parim klienditeenindus.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti erinevate nimekujude (täpsemalt vene- ja eestipäraseid nimesid) mõju tööle kandideerimise protsessis töövaldkonnas, kus eeldatakse palju suhtlemist klientidega. Esimeses peatükis uuriti diskrimineerimise mõistet, selle teooriaid ja mõõtmisviise ning analüüsiti diskrimineerimise olukorda teoreetiliselt.

Diskrimineerimine on inimõiguste rikkumine ja erinev suhtumine lähtudes sellistest tunnustest nagu rass, etnilisus, vanus, puue, sugu jt. Samuti nimetatakse diskrimineerimiseks olukorda, kui isikuid koheldakse võrdselt, kuid nad on erinevates situatsioonides. Eksisteerib nii negatiivne diskrimineerimine kui ka positiivne, kui vähemuse esindajale antakse rohkem õigusi ja eeliseid võrreldes enamuse esindajaga.

Erinevaid allikaid uurides selgus, et eksisteerib kaks peamist ebavõrdse kohtlemise teooriat mis leidsid kinnitust käesoleva töö uuringu käigus. Esimene neist on Beckeri teooria, mis põhineb eelistustel, ning teine on statistiline diskrimineerimine, mis on seotud ebataieliku turuinformatsiooniga. Esimese teooria puhul võetakse tööle ka vähemusgrupi liikmeid, kuid neile makstakse näiteks madalamat palka. Selles töös eelistuste teooria leidis kinnitust selles mõttes, et selle teooria põhjal tagatakse segreegeerimist, kui ettevõtte, kus töötavad näiteks eesti nimedega inimesed, annab positiivset tagasisidet rohkem sama etnilise taustaga kandideerijatele.

Statistilise diskrimineerimise puhul ei tea tööandja tööle kandideerija oskusi ja seepärast võtab arvesse selle etnilise grupi keskmist näitajat, kuhu kuulub teatud tööotsija, mitte konkreetse inimese tootlikkust. Tegelikuses võib see näitaja olla väiksem võrreldes konkreetse isiku tootlikkusega ja oskustega. Sellepärast välditakse vähemuse esindajate töölevõtmist. Võib eeldada, et ka käesoleva töö uuringus tööandja kasutab ebataiusliku turuinformatsiooni tõttu mitte konkreetse inimese, vaid kogu etnilise grupi tootlikkuse keskmist. See on müra-signaal ning kui see signaal on liiga mürane, siis tööandja kutsub

tööle pigem enamuse esindajat ehk väldib anda positiivset tagasisidet venepärase nimega inimesele.

Diskrimineerimist tööjõuturul mõõdetakse tavaliselt kas dekomponeerimise meetodi abil või audituuringuid kasutades. Selles töös kasutati audituuringute kirjalikku meetodit.

Samuti anti esimeses peatükis ülevaade mitmetest varasematest uuringutest nii üle maailma kui ka Eesti kohta, mis kinnitavad seda, et eksisteerib ebavõrdne kohtlemine soo, vanuse, etnilise tunnuse või rassi alusel.

Teine peatükk kirjeldab nii varasemate uuringute kui ka käesoleva uuringu metoodikat. Varasemate analüüside audituuringu kirjaliku lähenemisviisi metoodika on väga oluline, sest sellele tuginedes töötati välja selle töö uuringu metoodika.

Viimases peatükis analüüsiti saadud tulemusi, kasutades *Logit* mudeli ja võõrelidi neid varasemate uuringutega. Uuringu käigus saadeti kokku 600 CV-d 300 ettevõttesse ja positiivse tagasiside said 160 CV-d, sealhulgas 77 neist olid venepärase nimega CV-d ning ülejäänud 83 eestipärase nimega. Nende suhe on 1,1, mis tähendab, et ebavõrdne kohtlemine eksisteerib 10% ulatuses vene nimega töötajate suhtes. See erinevus on väga väike võrreldes varem läbi viidud uuringutega. Lisaks *Logit* mudeli tulemuste põhjal venepärase nimega naistel on raskem saada kutset tööintervjuule võrreldes naistega, kellel on eestipärane nimi. Samas see tulemus on statistiliselt ebaoluline, olulisusnivool 0,05, ehk ei saa täpselt järeldada, et nimekuju mängib olulist rolli tööandja otsuste langetamisel, kas kutsuda inimene tööintervjuule või mitte. Kuna saadud tulemus viitab võimalikule ebavõrdsele kohtlemisele, siis juhul, kui see oleks ka statistiliselt oluline, tuleks käesoleva magistr töö empiirilises osas püstitatud nullhüpotees, mis seisneb selles, et kui töötaja saadab oma CV ettevõttesse, siis tõenäoliselt teda kutsutakse intervjuule, ümber lükata ja vastu võtta alternatiivne hüpotees. Kuid kuna ebavõrdse kohtlemise protsent sõltuvalt nimekujust tuli statistiliselt ebaoluline, siis tegelikkuses nullhüpoteesi ümber lükata ei saa. Vaatamata sellele, et ebavõrdse kohtlemise protsent ei ole statistiliselt oluline, käesolevas töös püstitatud eesmärk on täidetud.

Käesolevas töös uuriti lisaks nimekujule tõenäosust saada positiivset tagasisidet tööandjalt sõltuvalt haridustasemest, keeleoskustest ning ettevõtte tunnustest (suurus, keelekeskkond, juhi rahvus ja sugu). Tööintervjuule kutsumist mõjutavad positiivselt haridus, ettevõtte suurus, juhi sugu ning keeleoskus venepärase nimega naise puhul. Tööandjad eelistavad anda rohkem positiivset tagasisidet nendele, kellel on kutsekeskharidus võrreldes tööotsijatega, kellel on keskharidus. Vestlusele kutsutakse rohkem venepärase nimega naisi, kellel on eesti keele oskus võõrkeelena kõrgtasemel, samal ajal kui eestipärase nimega naiste puhul eelistatakse madalamal tasemel vene keele kui võõrkeele oskust.

Kuna käesoleva töö uuringus vaadeldi naiste tõenäosust saada kutset intervjuule, siis naissoost juhi olemasolu suurendas tõenäosust saada kutset vestlusele võrreldes meessoost juhtidega. Seega, saadud tulemuste põhjal võib öelda, et käesolevas uuringus naissoost juhid eelistavad võtta tööle rohkem endaga samast soost inimesi. Samal ajal, sellise järelduse täpsustamiseks, kinnitamiseks on vaja vaadata ka meeste olukorda tööle kandideerimisel. Vaadates ettevõtte suurust, siis mida suurem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus saada positiivset tagasisidet.

Positiivse tagasiside saamise tõenäosust mõjutavad negatiivselt ettevõtte juhi rahvus ja osaliselt ka keelekeskkond. Kui ettevõtte juht on vene või välismaise nimega, siis venepärase nimega isikule vähendab see tõenäosust saada kutset tööintervjuule võrreldes ettevõttega, kus juht on eestlane. Venepärase nimega isikule mõjutab sega-keelekeskkond tõenäosust saada kutset vestlusele negatiivselt ning vene keelekeskkond positiivselt.

Nendest näitajatest on statistiliselt olulised 0,05 olulisusnivool ainult ettevõtte tunnused: segatud keelekeskkond ja ettevõtte suurus (suurettevõtte). Seega mõjutavad tööandja otsust, kas kutsuda tööle kandideerija vestlusele või mitte, vaid ettevõtte suurus ja keelekeskkond. Nii nimekuju, haridustase, keeleoskus, ettevõtte juhi rahvus kui ka sugu ei mõjuta oluliselt seda, kas ettevõtte annab positiivset tagasisidet või mitte.

Kuid saadud tulemust võivad mõjutada mitmed tegurid, mida uuringu läbiviija ei saa kuidagi muuta ega eemaldada. Kui vaadata 2012. aastal Uudmäe läbi viidud uuringut, siis tulemuste erinevus on märkimisväärne. Eelmise aasta töös leiti, et kui eestipärase

nimega naine saadab tööandjatele 10 CV-d, et saada kutset intervjuule, siis venepärase nimega naine peab saatma kolme CV võrra rohkem, et samuti positiivset vastust saada (statistiliselt oluline). Niisugune erinevus võib tuleneda haridustasemest ning valitud töövaldkonnast. Eelmise aasta uuringus valitud töökohad olid eeskätt kontoritööd, mis nõudsid kõrgemat kvalifikatsiooni, kuid mitte rohket klientidega suhtlemist. Käesolevas magistritöös vaadeldi aga madalama haridustasemega töötajaid ning peamiseks valdkonnaks oli valitud teenidussektor, kus eeldatakse väga palju suhtlemist klientidega. Võib tunduda, et ebavõrdne kohtlemine on madalama haridusega töökohtadel vähem oluline kui kõrge haridusega töökohtadel. See võib seostuda asjaoluga, et eesti keele oskus mängib olulisemat rolli pigem tööpuuduse kui palga juures.

Samuti võivad kahe uuringu erinevused olla seotud olukorraga Eesti tööturul, eriti noorte seas. Kuna nii 2012. aasta kui ka 2013. aasta uuringud viidi läbi vastavate aastate esimeses kvartalis, siis tööpuuduse näitajaid võrreldakse just nende kahe kvartali vahel. Vaadates 2013. ja 2012. aasta esimese kvartali tööjõuturu näitajaid, on näha, et tööhõive on suurenenud 1,3 protsendipunkti võrra. Samas suunas muutus tööhõive ka noorte seas, kuid 15–24 aastaste inimeste grupi näitaja on jätkuvalt kõrgem võrreldes vanemaealiste inimeste grupiga. Ka võivad käesolevas töös saadud tulemused olla seotud tööhõive erinevustega soopõhiselt, sest tööpuudus naiste seas mõnevõrra kahanes võrreldes meestega, kelle tööpuuduse näitaja suurenes.

Küll aga ei ole tulemus lõplik ka sellepärast, et positiivne tagasiside antud töös on kutse intervjuule, mitte töö saamine. Intervjuust sõltub, kas kandideerija sobib antud ametikohale või mitte. Kui CV-d ja kaaskirja vaadates tundub, et inimene on ametikohale kõige sobilikum, võib intervjuu käigus siiski selguda, et kandidaat ei sobi üldse. Kui aga inimene ei saa kutset vestlusele oma rahvuse pärast, siis pole tal isegi võimalust ennast intervjuul tõestada ja sellel juhul ebavõrdsus püsib. Seega kui viia läbi uuring, kus isikud peavad osalema ka vestlustes, siis võib tulemus olla teistsugune ning ebavõrdse kohtlemise protsent võib olla suurem või väiksem, vastupidine, või puudub ebavõrdsus üldse.

Kui vaadata selle uuringu edasiarendusi, siis võib öelda, et kuna nimekujude osatähtsuse uurimine tööle kandideerimisel ei ole väga laialt levinud Eestis, siis on väga palju

erinevaid lähenemisviisi selleks ning materjale ja etniliseid gruppe selliste uuringute teostamiseks.

Seni uuriti naiste olukorda tööle kandideerimisel sõltuvalt nende etnilistest tunnustest ja uuring viidi läbi Tallinnas. Kuigi järgmiseid uuringuid võiks läbi viia ka teistes linnades, on need siiski väiksemad ja tekib suurem avastamise oht. Kuid vaatamata avastamise ohule oleksid tulemused väga huvitavad erinevates Eesti riigi osades, näiteks Tartus, kus elab rohkem inimesi, kelle emakeeleks on eesti keel, või Ida-Virumaal, kus elavad peamiselt venepäraste nimedega inimesed. Samuti leiab töö autor, et kõige parem oleks järgmine kirjalik audituuring viia läbi meestega ja võrrelda saadud tulemusi naistega. Samuti oleks tulemus väga huvitav, kui analüüsitaks nii mehi kui ka naisi.

Veel üheks edasiarendamise suunaks võib olla ka teiste meetodite kasutamine. Kuna audituuringu kirjalik lähenemisviis annab ainult kvantitatiivseid andmeid, siis isiklik audituuring annab lisaks ka kvalitatiivseid andmeid, mis võimaldab saada põhjalikumaid tulemusi. Kui kirjaliku audituuringu tulemuseks on vaid kutse töövestlusele, mis ei tähenda veel töö saamist, siis isiklik audituuring ongi intervjuu, mille käigus selgub, kas teatud töötaja saab tööd või mitte. Seega võib järgmistes uuringutes kasutada kas ainult isiklikku audituuringut või isegi kombineerida kaht audituuringu mõõtmisviisi, mis annaks täiuslikumaid tulemusi ning aitaks teha täpsemaid järeldusi.

KASUTATUD ALLIKAD

1. 17 Eesti ettevõtet võtavad eesmärgiks tegeleda võrdse kohtlemisega. 01.11.2012, Erinevus rikastab [<http://www.erinevusrikastab.ee/et/artiklid/paragraph/194>] 02.04.2013
2. **Aigner, D.J., Glenn, G.C.** Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. – Industrial and Labor Relations Review, 1977, Vol. 30, No 2, pp. 175- 187.
3. **Altonji, J.G., Blank, R.M.** Race and Gender in the Labor Market. – In: Handbook of Labor Economics, vol 3, Ashenfelter, O., Card D. Eds. Elsevier, 1999, pp. 3143-3259.
4. **Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L.** Oaxaca-Blindleri dekompositsioon. Sooline palgalõhe: Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Tallinn, 2009, 149 lk.
5. **Anspal, S., Kallaste, E.** Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn, 2007, 46 lk.
6. **Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T.** Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs, Eesti Rakendusauuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn, 2010, 131 lk.
7. **Arrow, K.** Some Mathematical Models of Race in the Labor Market. 1972.
8. **Arrow, K.** The Theory of Discrimination. Princeton University Press, 1973, 33 p.
9. **Baldwin, M., Johnson, W. G.** Labor market discrimination against men with disabilities. – Journal of Human Resources 29 (31), 1994, pp. 865-887.

10. **Bank, R.J., Neumark, D., Van Nort, K.D.** Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. Working Paper No. 5024, National Bureau of Economics Research, Cambridge, 1996, 35 p.
11. **Becker, G.** The Economics of Discrimination. Chicago, University of Chicago, 1957, 178 p.
12. **Bendick, Jnr., M.** Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: empirical findings from situation testing. International Migration Papers 12, Geneva, International Labour Office, 1996, 46 p.
13. **Bertrand, M., Mullainathan, S.** Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? – Poverty Action Lab Paper No. 3, 2004, 39 p.
14. **Blinder, A.S.** Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. – Journal of Human Resources 8, 1973, pp 436-455.
15. **Bonikowski, B., Pager, D., Western, B.** Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. – American Sociological Review, Vol. 74, October 2009, pp. 777-799.
16. **Booth, A., Leigh, A., Varganova, E.** Does Racial and Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence From Three Experiments. Institute for Cultural Diversity, Sydney, 2009, 46 p.
17. **Bovenkerk, F., Gras, M. J.I., Ramsoedh, D.** Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. International Migration Papers, Employment Department, International Labour Office, Geneva, 1995, 65 p.
18. **Brown, C., Gay, P.** Racial Discrimination: 17 Years after the Act. Policy Studies Institute, 1985, 60 p.
19. **Burger, R., Jafta, R.** Returns to Race: Labour Market Discrimination in Post-Apartheid South Africa. – Working Papers, 2006, pp. 1–54.

20. **Bursell, M.** What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Working Paper, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS), 2007, 28 p.
21. **Bõstrova, A.** Rahvuse järgi diskrimineerimine Eesti tööturul: audituuringu metodoloogia. TÜ Rahvamajanduse Instituut, 2011, 52 lk. (bakalaureusetöö)
22. **Carlsson, M., Rooth, D-O.** Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. – Labour Economics, 2007, No. 17, pp. 716–729.
23. **Charles, K.K., Guryan, J.** Studying Discrimination: Fundamental Challenges and Recent Progress. – The Annual Review of Economics, 2011, Vol 3, 51 p.
24. **Cotton, J.** On the Decomposition of Wage Differentials. – The Review of Economics and Statistics, Vol. 70, No. 2, 1988, pp. 236-243.
25. **Cunningham, J.S., Zolotar, N.** The Economic Progress of Black Women, 1940-1980: Occupational Distribution and Relative Wages. – Industrial and Labor Relations Review, 45, 3, 1992, pp. 540-555.
26. CV- keskus, tööotsingu portal
[http://www.cvkeskus.ee/joboffers.php?op=search_form]
27. CV koostamine ja näidis, Eesti Töötukassa
[<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=13964&highlight=naidis>] 07.11.2012
28. CV näidis koos kommentaaridega, CV näidis, CV koostamine, CV kirjutamine-juhend [<http://www.kesosaleb.ee/cv-koostamine/cv-naidis/>] 07.11.2012
29. CV-online, tööpotsingu portal
[<http://www.cv.ee/toopakumised/koik?sort=inserted&dir=desc>]
30. **D'Amico, T.F.** The Conceit of Labor Market Discrimination. – American Economic Review 77(2), 1987, pp. 310-315.

31. **Darity, W.A., Mason, P.L.** Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. – Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, vol. 12(2), 1998, pp. 63-90.
32. Diskrimineerimine- olemus ja käsitlused. 12.12.2011. Mis on diskrimineerimine? Erinevus rikastab [<http://www.erinevusrikastab.ee/?id=200>] 20.01.2013
33. Eesti koolide pingerida 2012. Eksamitulemused. Postimees [<http://www.postimees.ee/export/riigieksamid/2012/>] 17.12.2012
34. **Eriksson, S., Lagerström, J.** Detecting discrimination in the hiring process: Evidence from an Internet- based search channel. Sweden, 2007, 29 p.
35. Eurobarometer survey 317– Discrimination in the EU in 2009. Eurobarometer Special Surveys. European Commission.
[http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf] 25.10.2012
36. Facebook, sotsiaälvõrgustik [<http://www.facebook.com>] 15.11.2012
37. **Firpo, S., Fortin, N., Lemieux, T.** Decomposition Methods in Economics, NBER Working Papers Series, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2010, 116 p.
38. General Comment No. 18: Non-discrimination: 10.11.1989. Paragraph 6. Thirty-seventh session 1989, Convention Abbreviation: CCPR, Office of the High Commissioner for Human Rights
[[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e?Opendocument)] 12.01.2013
39. **Goldin, C., Rouse, C.** Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. – The American Economic Review, Vol. 90, No. 4, 2000 September, pp. 715-741.
40. Google [<https://www.google.ee/>]

41. **Heckman, J.J.** Detecting Discrimination. – Journal of Economic Perspectives, 1998, Vol. 12, No. 2, pp. 101–116.
42. **Heckman, J.J.** Sample Selection Bias as a Specification Error. – Econometrica, Vol. 47, No. 1, January 1979, pp. 153-161.
43. **Heckman, J.J., Siegelman, P.** The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. Measurement of Discrimination in America, Washington, Urban Institute Press, 1993, pp. 187-258.
44. **Hellerstein, J., Neumark, D.** Workplace Segregation in the United States: Race, Ethnicity, and Skill. Working Papers 060710, University of California-Irvine, Department of Economics, 2006, 53 p.
45. **Jacobsen, J., Skillman, G.** Labor Markets and Employment Relationships. A Comprehensive Approach, Blackwell: Malden, 2004, 584 p.
46. **Kaas, L., Manger, C.** Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741, Germany, 2010, 20 p.
47. **Kallaste, E., Rõõm, T.** Naised-mehed Eesti tööturul: palgaerinevuste hinnang. Poliitikaanalüüs, Poliitikauuringute keskuse Praxis väljaanne, Nr. 8, 2004, 24 lk;
48. **Kapeljušnikov, R.I.**, Jekonomicheskaja teorija diskriminacii (vklad G. Bekkera v jekonomicheskiju teoriju). Jekonomicheskaja škola, 2009
[\[http://seinst.ru/page288/\]](http://seinst.ru/page288/) 20.01.2013
49. **Kook, U.** Positiivne diskrimineerimine. Eesti Päevaleht, 29.11.2003
[\[http://www.epl.ee/news/arvamus/urmet-kook-positiivne-diskrimineerimine.d?id=50970491\]](http://www.epl.ee/news/arvamus/urmet-kook-positiivne-diskrimineerimine.d?id=50970491) 20.10.2012
50. **Kuulpak, P.** Tallinn arvudes 2012. Statistika aastaraamat, Tallinna Linnavalitsus, TEA Kirjastus AS, 2012, 195 lk.
51. **Ladõnskaja, V., Kivimaa, K., Sander, M.** “TOP-500: Eesti kõige levinumad perekonnanimed”. Päeva uudised, Eesti Ekspress, 24.04.2008

[<http://www.ekspress.ee/news/paevauudised/eestiudised/top-500-eesti-koige-levinumad-perekonnanimed.d?id=27677149>] 06.11.2012

52. **Lahey, J.N.** Age, Women, and Hiring: An Experimental Study. – NBER Working Papers 11435, National Bureau of Economic Research, 2005, 46 p.
53. **Lang K., Lehmann J-Y.K.** Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics. – NBER Working Paper, 2011, No 17450, 70 p.
54. Lastele enim pandud eesnimed 1992-2004, Eesnimede statistika, Rahvastik ja regionaalvaldkond, Siseministeerium, 15.01. 2012
[<https://www.siseministeerium.ee/15190/>] 06.11.2012
55. **Lundberg, Sh., Startz, R.** Race, Information, and Segregation. University of Washington, Department of Economics. 1997.
56. **Lundy, G., Massey, D.S.** Use of Black English and Racial Discrimination in Urban Housing Markets, New Methods and Findings. – Urban Affairs Review, vol.36, No. 4, 2001, pp. 452-469.
57. **Lunn, P.D., McGinnity, F., Nelson, J., Quinn, E.** Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment. Equality Authority and ESRI, Dublin, 2008/2009, 48 p.
58. **Mazin, A.L.** Jekonomika truda. Teorija i rossijskaja praktika. Tom 2., N. Novgorod, Nižegorodskij gumanitarnõi centr, 2002, 324 s. (vene keeles)
59. **McIntosh, N., Smith, D.** The Extent of Racial Discrimination. – Political and Economic Planning Broadsheet No. 547, London, 1974, 50 p.
60. **Mellik, J.** Молодые эстонцы плохо владеют русским языком. 26.07.2010, Postimees [<http://rus.postimees.ee/291751/molodye-jestoncy-ploho-vladejut-russkim/>]
61. Motivatsioonikirja koostamine ja näidis, Eesti Töötukassa
[<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=13967>] 08.11.2012

62. Noorte töötus I kvartalis kasvas. Pressiteated, Statistikaamet, 15.05.2013
[<http://www.stat.ee/65149>] 19.05.2013
63. Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte, sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. EÜT L 180, 19.7.2000, lk. 22.
64. **Oaxaca, R.L., Ransom, M.R.** Identification in Detailed Wage Decompositions. – The Review of Economics and Statistics, 1999, Vol. 81, No. 1, pp. 154–157.
65. **Oaxaca, R.** Male-Female wage differentials in urban labor markets.– International Economic Review, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, vol. 14(3), 1973, pp 693-709.
66. **Pager, D.** The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 609, 2007, pp. 104-133.
67. **Papp, Ü-M.** Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat, Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskus, 2010, 180 lk.
68. **Phelps, E.S.** The Statistical Theory of Racism and Sexism. – American Economic Review, 1972, Vol.62, No 4, pp 659-661.
69. **Pincus, F.L.** Discrimination comes in many forms: Individual, Institutional and Structural. Readings for diversity and social justice, 2000, 7 p.
70. Preodolevaja razlichija. Konceptcija borjbo s diskriminaciej v Evrope. Amnesty International Publications, Lightning Source, Milton Keynes, London, United Kingdom, 2009 (vene keeles)
[<http://www.amnesty.org/en/library/asset/EUR01/003/2009/en/320f3373-3c0f-4972-b628-59fd241704e4/eur010032009ru.pdf>] 18.11.2013
71. **Rajzberg, B., Lozovskij, L.Š., Starodubceva, E.B.** Sovremennõi jekonomicheskij slovarj. 2-e izdanie, INFRA-M, 1999, 479 s.

72. Recruiters Discriminate According to Name. The National Centre for Social Research, Department of Work and Pensions, 25.10.2009
[http://www.hrmguide.co.uk/diversity/race_report.htm] 16.12.2012
73. **Reich, M.** The Economics of Racism. Princeton, Princeton University Press, 1974, 6 p.
74. REL 2011: Eesti kodanike osatähtsus elanikkonnas on suurenenud. Rahva ja eluruumide loendus 2011, Eesti Statistikaamet [<http://www.stat.ee/64305>]
75. **Riach, P., Rich, J.** Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, Volume 57, Issue 3, August 2004, pp. 457–470.
76. **Riach, P., Rich, J.** Testing for racial discrimination in the labour market. – *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15, 1991, pp. 239–256.
77. **Riach, P.A., Rich, J.** Field Experiments of Discrimination in the Market Place.– *The Economic Journal*, 112, Royal Economic Society, Blackwell Publishers, Oxford, 2002, pp. F480- F518.
78. **Sepper, M-L.** Tööle värbamisel tuleb kohelda kandidaate võrdselt. 20.08.2012, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing
[<http://www.etka.ee/infonurk/toole-varbamisel-tuleb-kohelda-kandidaate-vordself>]
79. Suvine vastuvõtt 2013. Tartu Kutsehariduskeskus
[<http://khk.ee/osakonnad/arindus-kaubandus/erialad/muuja>] 09.01.2013
80. Säästva arengu sõnaseletusi. Säästva Eesti Instituut, SEI Tallinn, 2013
[http://www.seit.ee/sass/?word=diskrimineerimine&ID=1&showing=2&search_word=Otsi&keel=ee&type=hagus] 01.10.2012
81. *Thlimmenos v. Greece*, ECHR, Judgment of 6 April 2000. Para. 44; *Chapman v. the United Kingdom*, Judgment of 18 January 2001. Para. 129; *Beard v. the United Kingdom*, Judgment of 18 January 2001. Para. 133; *Coster v. the United Kingdom*, Judgment of 18 January 2001. Para. 142.

82. Tööportaal Kandidateeri.ee
[<http://www.kandidateeri.ee/users/login.php?return=http%3A%2F%2Fwww.kandidateeri.ee%2Fusers%2F>]
83. Uus VKEde määratlus. Teatmik ja näidisdeklaratsioon, Ettevõtluse ja tööstuse väljaanded, Euroopa Komisjon, Euroopa Ühendused, 2006, 50 lk.
[<http://www.pria.ee/docs/resources/4861.pdf?>] 02.04.2013
84. **Varlamova, N.V., Vasilieva, T.A., Dikman, S.S., Osipov, A.G., Soboleva, A.K., Timofejev, M.T.** Zashhita lichnosti ot diskriminacii. Tom 1, Hrestomatija. Diskriminacija vne zakona. Võpusk 4. ANO Juriks, Rossija, 2009, 424 s.
85. Vastuvõtt 2013/2014. Tallinna Teeninduskool
[<http://www.teeninduskool.ee/vastuvott/index.php/vastuvott/2013-2014-vastuvott>]
86. **Wooldridge, J.M.** Cluster-Sample Methods in Applied Econometrics. – American Economics Association, 2003, Vol. 93, No. 2, pp. 133–138.
87. Võrdne kohtlemine, näiteid diskrimineerimisest. Stress ja vägivald tööl, 2009, Tööelu [<http://toolu.ee/et/teemad/stress-ja-vagivald-tool/vordne-kohtlemine-vordsed-voimalused-/vordne-kohtlemine>] 20.01.2013
88. **Yinger, J.** Measuring Racial Discrimination with Fair Housing Audits: Caught in the Act. –The American Economic Review, 76(5), 2001, pp. 881-893.

LISAD

Lisa 1. Eetikakomitee otsus

Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee

Research Ethics Committee of the University of Tartu (UT REC)

Protokolli number: 222/T-11

koosolek: 21.01.2013

Vastutav uurija (asutus):

Ott-Siim Toomet (Tartu Ülikool, majandusteaduskond, Narva mnt 4-A123, 51009 Tartu)

Uurimistöö nimetus:

Eesti- ja vene nimede roll tööle kandideerimisel: uuring fiktiivsete CV-de põhjal (kesk- ja kutsekeskharidus)

Komitee koosseis:

	Asutus, amet	Osalemine otsuse tegemisel
Aime Keis	TÜ arstiteaduskond, lektor	+
Arvo Tikk	TÜ arstiteaduskond, emeriitprofessor	+
Naatan Haamer	TÜ naistekliinik, hingeoidja	+
Külli Jaako	TÜ arstiteaduskond, vanemassistent, teadur	+
Ruth Kalda	TÜ arstiteaduskond, professor	—
Kaia Kastepõld-Tõrs	TÜ sotsiaal- ja haridusteaduskond, lektor	+
Kristi Lõuk	TÜ filosoofiateaduskond, projektijuht	—
Anu Masso	TÜ sotsiaal- ja haridusteaduskond, lektor	+
Vallo Olle	TÜ õigusteaduskond, dotsent	+
Maire Peters	TÜ naistekliinik, teadur	+
Mare Remm	Tartu Tervishoiu Kõrgkool, dotsent	+
Oivi Uiho	TÜ arstiteaduskond, dotsent	+
Vahur Ööpik	TÜ kehakultuuriteaduskond, professor	+

Komiteele läbivaatamiseks esitatud dokumendid:

1. Uurimistöö avaldus kooskõlastuse saamiseks Tartu Ülikooli Inimuuringute eetika komiteelt
2. Vastutava uurija CV (Ott-Siim Toomet)
3. Uurimistöös kasutatavad fiktiivsed CV-d (4)

Komitee otsus: Luba antud uurimistööks.

Uuringu lõpp: aprill 2013

Komitee esimees: Aime Keis

Komitee vastutav sekretär: Eveli Kadarik

Väljastatud: 08.02.2013

Tartu Ülikool
Teadus-ja arendusosakond
Lossi 3
51003, Tartu, Eesti

tel: (+372) 7 375 514

Lisa 2. Fiktiivsed CV-d

Curriculum Vitae

Isiklikud andmed

Nimi – Anna Ivanova
Sünniaeg – 25.06.1992
Sugu – naine
Perekonnaseis – vallaline
Elukoht – Läänemere tee 36-20, Tallinn
Telefon – +372 58963813
E-post – anya.ivanova1992@mail.ru

Haridus

1999 – 2011 Tallinna Lasnamäe Vene Gümnaasium

Töökogemus

15.06.2011 – 01.2013 Coffee in, klienditeenindaja
05.06.2010- 31.08.2010 restoran- baar Kaspi, klienditeenindaja-ettekandja

Keeleoskus

Vene keel – emakeel
Eesti keel – kõrgtasemel
Inglise keel – kõrgtasemel

Arvutioskus

Kontoritarkvara MS Office, Outlook

Huvid

Muusika, sport, tantsimine

Lisainfo

B-kategooria juhiluba (alates 2012a.)

Lisa 2 järg

Curriculum Vitae

Isiklikud andmed

Nimi – Olga Petrova
Sünniaeg – 22.02.1992
Sugu – naine
Perekonnaseis – vallaline
Elukoht – Pärnu mantee 127- 8, Tallinn
Telefon – +372 53575428
E-post – olga.petrova22@gmail.com

Haridus

2008-2011 Tartu Kutsehariduskeskus, müüja eriala
1999 – 2008 Tallinna Humanitaargümnaasium

Töökogemus

02.06.2011-10.12.2012 FunMedia OÜ, müügi- ja klienditeenindaja

Keeleoskus

Vene keel – emakeel
Eesti keel – kesktasemel
Inglise keel – kõrgtasemel

Arvutioskus

MS Excel, MS Word, MS Powerpoint, MS Outlook, Internet

Huvid

Fotograafia, tennis, jalgrattasport, reisimine

Lisainfo

B-kategooria juhiluba (2010 a.)

Lisa 2 järg

Curriculum Vitae

Isiklikud andmed

Nimi – Liisi Kask
Sünniaeg – 14.11.1992
Sugu – naine
Perekonnaseis – vallaline
Elukoht – Rahu 5a, Tallinn
Telefon – +372 58972259
E-post – liisi.kask25@gmail.com

Haridus

1999 – 2011 Tallinna Nõmme Gümnaasium

Töökogemus

06.2011- 22.12.2012 Juku Mänguasjakeskus, klienditeenindaja

Keeleoskus

Eesti keel – emakeel
Vene keel – kesktasemel
Inglise keel – kesktasemel

Arvutioskus

MS Word, MS Powerpoint, MS Excel, SPSS

Huvid

Suusatamine, jooga, lugemine

Lisainfo

B-kategooria juhiluba (2010 a.)

Lisa 2 järg

Curriculum Vitae

Isiklikud andmed

Nimi – Riina Lepp
Sünniaeg – 24.03. 1992
Sugu – naine
Perekonnaseis – vallaline
Elukoht – Videviku 19-2, Tallinn
Telefon – +372 53554106
E-post – riina24m@hotmail.com

Haridus

2008-2011 Tartu Kutsehariduskeskus, müüja eriala
1999 – 2008 Tallinna 21. Kool

Töökogemus

10.05.2011- 28.01.2013 Maxima kauplus, klienditeenindaja

Keeleoskus

Eesti keel – emakeel
Vene keel – kesktasemel
Inglise keel – kõrgtasemel

Arvutioskus

MS Office, Internet

Huvid

Käsitöö, teater, ujumine, reisimine

Lisainfo

B-kategooria juhiluba (alates 2011a.)

Lisa 3. Kaaskirjad

.....

.....

Anna Ivanova
Läänemere tee 36-20, Tallinn
Telefon: +372 58963813
E-mail: anya.ivanova1992@mail.ru

kuupäev

Soovin kandideerida Teie poolt välja kuulutatud konkursil *ettevõtte ja ametikoht*.

Lugedes läbi nõudmised antud töökohale, leian, et see töö on väga huvitav. Oman varasemat töökogemust müügi valdkonnas, töötasin klienditeenindajana pika aja jooksul. Sellest tulenevalt järeldan, et olen hea kandidaat sellele ametikohale.

Minu tugevateks külgedeks on hea keeleoskus, ausus ning oskus lahendada keeruliseid situatsioone. Minu jaoks on väga olulised täpsus ning kohusetundlikkus. Eelnevad töökogemused on näidanud, et saan hakkama lahendades erinevaid konflikte ja klientide vajaduste välja selgitamisel ja rahuldamisel.

Minu isiklikuks eesmärgiks on saada uusi kogemusi ning läbi väljakutsete ennast arendada ja täiendada. Leian, et töötamine antud ametikohal annab mulle võimaluse isiklikuks kasvuks ning aitab rakendada minu potentsiaali.

Lugupidamisega

Anna Ivanova

Lisa 3 järg

Lp.

Olga Petrova
Pärnu mnt 127-8, 11314 Tallinn
Telefon: +372 53575428
E-mail: olga.petrova22@gmail.com

kuupäev

Soovin kandideerida Teie poolt välja kuulutatud konkursil ettevõtte ametikohale.

Minu lisatud resümeest on näha, et mul on kogemus klienditeenindajana. Valdan vajalikul tasemel eesti ning inglise keelt. Seega, leian, et need tegurid teevad mind sobivaks kandidaadiks antud töökohale.

Olen tähelepanelik nii enda, kaastöötajate kui ka klientide suhtes. Mulle meeldib töötada meeskonnas ning ma alati püüan hoida sõbralike suhteid kolleegidega. Olen hea suhtleja, tekitades hea tunde nii klientides kui ka kaaskolleegides.

Võttes arvesse oma keeleoskusi, varasemaid teadmisi ja töökogemusi teeninduse valdkonnas järeldan, et Teie poolt pakutud töökoht on minu võimetele vastav. Ootan huviga Teiega kokkusaamist.

Lugupidamisega,

Olga Petrova

Lisa 3 järg

Liisi Kask

Rahu 5a, Tallinn

Telefon: 58972259

E-mail: liisi.kask25@gmail.com

kuupäev

Olen huvitatud Teie poolt välja kuulutatud konkursilt ettevõtte ametikohast.

Antud ametikoht pakub mulle huvi, sest leian, et tänu oma varasemale töökogemusele klienditeenindajana ning vene ja inglise keele valdamisele suudan sellel ametikohal edukas olla.

Varasem töökogemus on näidanud, et teen oma tööd nõutava hoolsuse ning täpsusega. Olen tähelepanelik klientide ja kaastöötajate suhtes ning enda tugevamaks küljeks pean kuulamisoskust. Olen vastupidav ja hea stressitaluvusega. Kõik need omadused teevad mind sobivamaks kandidaadiks sellele ametikohale.

Leian, et töötades Teie ettevõttes saan rakendada ja edasi arendada oma oskusi ja teadmisi ning samal ajal suudan luua väärtust ettevõttele. Hindan antud konkursi kui vastutusrikast väljakutset, mis pakub mulle võimalusi enda tõestamiseks.

Parimate soovidega,

Liisi Kask

Lisa 3 järg

Lp.....

Riina Lepp

Videviku 19-2, Tallinn

Telefon: 53554106

E-mail: riina24m@hotmail.com

kuupäev

Soovin kandideerida internetileheküljel Teie poolt välja kuulutatud konkursil *ettevõtte nimi ja ametikoht* ametikohale.

Usun, et töötamine Teie ettevõttes võimaldab mul rakendada ja edasi arendada oma eelnevalt müügi ja klienditeeninduse valdkonnas saadud teadmisi ja kogemusi. Analüüsides antud tööpakkumises esitatud nõuded, leian, et tänu minu varasemale töökogemusele klienditeenindajana, inglise ning vene keele oskusele olen hea ja konkurentsivõimeline kandidaat sellele töökohale.

Minu positiivsed küljed on täpsus, korrektsus, võime teisi kuulata ning töötada meeskonnas. Olen sotsiaalne inimene, kes lisaks ise rääkimisele ka kuulab väga hea meelega.

Leian, et töötamine antud ametikohal soodustab minu isikliku kasvu ning võimaldab anda endast parima. Teie ettevõtte oleks mulle heaks võimaluseks, kus saan kasutada oma varasem töökogemus.

Lugupidamisega,

Riina Lepp

SUMMARY

THE IMPORTANCE OF ESTONIAN AND RUSSIAN SOUNDING NAMES IN APPLYING FOR JOBS IN THE SERVICE SECTOR

Jelena Lõgina

The theme of this work is very actual because people who live in Estonia are from different ethnic groups. According to 2011th Estonian Census data, about 30% of the population talking the Russian language as a mother tongue. Also, the majority of them live in Tallinn and Ida-Virumaa. In the other cities, this percentage is less. Consequently, at least 30% of the people have a Russian sounding name, and thus they may have some problems with ethnic background, such as recruitment, remuneration, etc. Also according to Eurobarometer 2009. analysis in the employment discrimination Estonians considered the most likely responded to unequal treatment with regard to age (56%), appearance (53%) or disability (52%). Much less problematic was employment discrimination by job applicant skin color or ethnic origin - 23% of the respondents considered it.

This thesis aims to analyze the treatment of people with Estonian and Russian sounding names applying for jobs in a lower-skilled service sector. This work seeks to analyze the course of the study, if job-seekers with the Russian sounding names and secondary or vocational secondary education are treated unequally in comparison to those who have Estonian sounding name.

In Estonia are more analyzed wage differences between workers, as well as examining the gender-based differences in wages, using Oaxaca-Blinder decomposition method. But how the name ethnic type affects the likelihood of obtaining employment was examined only in two studies. For those analyze is commonly used the correspondence

tests. This approach involves sending fictitious CVs to the company for applying specific job. Based on the employer's decision whether or not to invite job-seekers an interview, is appropriate conclusions.

The first such study was conducted in the year of 2011 by Anna Bõstrova. During research have been sent 104 CVs and as a result exists unequal treatment in the name of the Estonian people. Thus if job-seekers with Russian sounding name were invited eight times, than job-seekers with Estonian sounding names, who were invited to interview two times less or only six times. However, due to the small volume of this study, the results may be inaccurate. Also Bõstrova work main idea was not to conduct the study, but rather bringing out the completion of the study methodologies that can be applied in other major studies, and whose can be used to make significant conclusions.

Another study was conducted in the year of 2012, and performed by Evelyn Uudmäe. She examined the role of young women with Russian and Estonian sounding names and with higher education of economics in the hiring process. During this survey were sent 1000 fictitious CVs to the 250 companies. As a result there was a 30% difference in treatment towards women with Russian sounding name. In other words, if a woman with Estonian sounding name send 10 CVs in order to receive an invitation for interview, then a woman with a Russian sounding name must send three CVs more to get the same number of invitations for interviews.

In Both studies was examined young women's access to employment opportunity. In this study was examined the situation of women, but education level was selected as secondary or vocational secondary at the vendor specialization and the area of work, by which those jobs were selected, was the service sector. Both of the previous two, as well as this work correspondence test were conducted in Tallinn, because it is the largest city in Estonia, therefore, the appropriate number of vacancies will be higher compared to other cities.

To perform this study thesis author has set the following research tasks:

- to identify the definition of discrimination, the theories and measurement;
- to analyze previous researches of discrimination in the world and in Estonia;

- to introduce the methodology of previously conducted studies as well as of this study;
- to carry out a correspondence test study using fictitious CVs to find out whether there are differences between people with Estonian and Russian sounding names applying for the job;
- to analyze the survey results, to do conclusions and to compare them with results of previous studies.

This thesis consists of three chapters. The first chapter describes the theoretical background of unequal treatment and discrimination. Unequal treatment is any violation of human rights, which are not justified. Unequal treatment is usually carried out by various characteristics such as gender, race, ethnicity, etc. While inequality and discrimination are not completely similar concepts, the author of this study still uses them interchangeably.

There are two main theories of the discrimination. One of them is Becker's taste theory, according to which employers recruit representatives of the majority as well as the minority, but paid a lower wage to the representative of the minority group. Another theory is a statistical discrimination, which lies in the fact that the employer avoids to hire the minority group members because he did not know the candidate's skills in a particular group, and therefore uses this ethnic group average productivity, which may differ from the productivity for the certain job-seekers.

It is used the two main methods to measure unequal treatment. One of them is the Oaxaca-Blinder decomposition, which means wage distribution into two parts-founded and unfounded, and which is used to explain the wage gap. The second type of measurement is audit studies (in-person audits and correspondence tests). In this work was used a second audit study approach.

In the second part of this study author brought out the methodology of previous studies as well as of this study. In the empirical part are shown results of this study research and according to them were made conclusions of the existence of unequal treatment. Also the results were compared with the previous studies in Estonia and in the world.

During this study research (February– April of 2013) were sent 600 fictitious CVs to the 300 companies and the positive feedback which means invitation to the interview received 160 CVs or 26.67% of the total number of CVs sent. During the survey collected data was analyzed using the Logit model. Based on these results there is only a 10% difference in treatment towards women with Russian sounding names. Thus, when the woman with Estonian sounding name sends 10 CVs, the woman with Russian sounding name must send 11 CVs in order to get as many invitations for interviews. However, this result is not statistically significant at the statistical significance level of 0.05.

Compared to the survey of the year 2012, the percentage of unequal treatment is significantly reduced, which may be due to decreased level of unemployment, education levels and the differences in the work sectors. The last year study idea was to examine the office work, where was a little interaction with the customers, but it was important to employ qualified candidates, this year's study was based on the lower-skilled job seekers, but with a wider customer interaction. In recent years due to the economic downturn the unemployment rate increased in the world as well as in Estonia. Especially it was high among young people, who may have lower qualifications and less experience. However, compared to last year's first quarter, when Uudmäe conducted her survey, in the first quarter of the year 2013 which was carried out in this work study, overall employment increased.

In addition to the form of name, the present study also examined other characteristics what could affect the results of this research. These features are the level of education, language skills (for woman with Estonian sounding name it is Russian language, for woman with Russian sounding name it is Estonian language as a foreign language). Employers prefer to invite to the interview women who have vocational secondary education. Moreover employers prefer women with Russian sounding names, who talk Estonian language at the high level and women with Estonian sounding names, who talk Russian language at the intermediate level.

It also examined the characteristics of the company such as company size, language, environment, the manager gender and nationality. As the result, the larger is company, the greater is the probability of getting an interview call. The female managers prefer to

invite for interviews 5% more women than male managers. Looking at the language of the environment, the author divided it into three-Estonian environments, which is dominated by the Estonian sounding names of the employees, the Russian language environment, which is dominated by Russian sounding names of the staff, and the mixed, which consist of employees with both Estonian and Russian sounding names. As a result of the companies, which is dominated by the Estonian language of environment, give more positive feedback just for women with Estonian sounding names, thus it was confirmed Becker's taste theory. The opposite result is in the companies with environment of the Russian language. Looking at the head of the nationality, the author assumed that invitation to the interview depends on the Estonian, Russian sounding or foreign name of the manager. The most feedback gave managers with the Estonian sounding names and the least – the managers with the Russian sounding names.

Looking Logit model, statistically significant variables are only the company size (large company) and a mixed language environment at the significance level of 0.05. Others independent variables influence the likelihood of response is not statistically significant. Also, this study has confirmed the theory of statistical discrimination, which is based on the noise signal. According to this theory, an employer avoids to invite to the interview women with the Russian sounding names, because he does not know the skills of the specific woman and can use just this ethnic group average productivity, which can vary greatly from individual skills.

However, it is not the final result because the positive feedback in this work is only an invitation to an interview, rather than getting a job. Of the interview it depends whether a candidate is suitable for the specific work position or not. If looking CV and cover letter seems that people is most appropriate to the work, during the interview process, however, reveal that the candidate does not fit at all. However, if the person does not get the invitation for an interview after his nationality, he will not even have the opportunity to prove himself during the interview, and in this case, inequality persists. Thus, if a study in which individuals must participate in the discussions, then the result may be different and unequal treatment, the percentage may be higher or lower, the opposite, or no gap at all.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Jelena Lõgina

(sünnikuupäev: 31.08.1989)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Eesti- ja venepäraste nimede tähtsus tööle kandideerimisel teenindussektoris“,

mille juhendaja on Ott-Siim Toomet,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **20.05.2013**